

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální péče

Studijní obor: Sociální pedagog

Kód oboru: 7502R010

Název bakalářské práce:

***SOCIÁLNÍ ASPEKTY ZÁKLADNÍ PROFESNÍ PŘÍPRAVY PŘÍSLUŠNÍKŮ VĚZEŇSKÉ
SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY V NÁSTUPNÍCH KURZECH***

***SOCIAL ASPECTS OF THE OF THE BASIC PROFESSIONAL
TRAINING IN INICIAL COURSES FOR OFFICERS PRISON
SERVICE OF THE CZECH REPUBLIC***

Autor: **Podpis autora:** _____
Dita Müllerová
Máchova 368
471 27 Stráž pod Ralskem

Vedoucí práce: PhDr. Jan Sochůrek, Ph.D.

Počet:

stran	obrázků	tabulek	grafů	zdrojů	příloh
68	0	18	17	30	1 + 1 CD

CD obsahuje **celé** znění bakalářské práce.

V Liberci dne: 28. 04. 2006

TU v Liberci, Fakulta pedagogická

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Dita Müllerová

Adresa: Máchova 368, 471 27 Stráž pod Ralskem

Bakalářský studijní program: Sociální péče

Studijní obor: Sociální pedagog

Název bakalářské práce: Sociální aspekty základní profesní přípravy příslušníků
Vězeňské služby České republiky v nástupních kurzech

Název BP v angličtině: Social Aspects of the Basic Professional Training in
Initial Courses for Officers of the Prison Service of the
Czech Republic

Vedoucí práce: PhDr. Jan Sochůrek

Termín odevzdání: 30. 04. 2006

V Liberci dne 28. 01. 2005

.....
vedoucí bakalářské práce

.....
děkan FP TUL

.....
vedoucí KSS

Převzal (student): Dita Müllerová

Datum: 28. 01. 2005

Podpis studenta:

Předpoklad práce:

Předpokladem práce je teoretické i praktické zhodnocení sociálních aspektů základní profesní přípravy příslušníků Vězeňské služby České republiky v nástupních kurzech z hlediska jejich absolventů.

Hlavní použité metody:

Analýza dokumentace a statistických údajů
Nestandardizovaný dotazník

Základní literatura:

BENEŠ, Milan. *Andragogika teoretické základy*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia s. r. o., 2003. ISBN 80-86432-23-8

HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X

JŮZL, Miloslav. *Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR*. České vězeňství, 2002, č. 4/2002, s. 20.

PAUKERTO VÁ, Jana. *Výchova k lidským právům*. České vězeňství, 2000, č. 3-4/2000, s. 15.

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky, úvod do studia oboru*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-399-4

STŘELEČ, Stanislav. *Kapitoly z teorie a metodiky výchovy I*. Brno: Mikada, 1998. ISBN 80-85931-61-3

ŠVEC, Vlastimil. *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. ISBN 80-210-1937-9

ŠVINGALOVÁ, Dana. *Metodické pokyny pro zpracování bakalářských prací*. 1. vyd. Liberec: TUL, 2003. ISBN 80-7083-704-7

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom(a) povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Datum:

Podpis:

Poděkování:

Děkuji PhDr. Janu Sochůrkovi, Ph.D. za odborné vedení mé práce, poskytnutí cenných rad a kritických, ale konstruktivních připomínek.

Zároveň děkuji třídním učitelům nástupních kurzů za pomoc při rozdávání dotazníků v těchto kurzech.

Poděkování patří rovněž mým blízkým za emoční podporu, trpělivost a prostor, který mi vytvořili k nerušené práci.

Název BP: Sociální aspekty základní profesní přípravy příslušníků Vězeňské služby České Republiky v nástupních kurzech

Název BP: Social aspects of the basic professional training in initial courses for officers of the Prison Service of the Czech Republic

Jméno a příjmení autora: Dita Müllerová

Akademický rok odevzdání BP: 2005/2006

Vedoucí BP: PhDr. Jan Sochůrek, Ph.D.

Resumé

Bakalářská práce se zabývala sociálními aspekty základní profesní přípravy příslušníků Vězeňské služby České republiky v nástupních kurzech. Jejím cílem bylo ověření předpokladů pomocí nestandardizovaného dotazníku. Strukturu práce tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování literárních pramenů objasňuje obecnou problematiku vzdělání a vzdělávání dospělých a řízení zaměstnanců. Další kapitoly popisují historii vězeňství, vývoj vzdělávání pracovníků ve vězeňství, dále pak popisují organizaci a řízení vězeňské služby České republiky a vzdělávání zaměstnanců této ozbrojené složky. Praktická část zjišťovala pomocí dotazníku u 196 nově nastoupených příslušníků Vězeňské služby České republiky postoje a důvody, které je vedly ke zvolení této profese. Na základě výsledků sociální šetření zde byla nastíněna možná navrhovaná opatření při řešení problematiky zkoumaných předpokladů.

Klíčová slova

Vězeňská služba, příslušník, historie Vězeňské služby, vzdělávání, nástupní kurz, nestandardizovaný dotazník, ozbrojená složka, řízení, organizace.

Summary

This bachelor work solves the social aspects of the basic professional training in Initial courses for officers of the Prison Service of the Czech Republic. The aim of this work was to evaluate their abilities and this evaluation was based on the non-standardized questionnaire. The structure of this work was formed into two fundamental parts. The first part is theoretical and it clarifies on the basis of the literature sources the general system of education, education of adults and management of staff. History of imprisonment, development of educational process of Prison Service staff, organization and management of the Prison Service and education of the staff are described in the other chapters. The practical part investigates on the basis of the above mentioned questionnaire filled in by 196 new prison service officers their positions and reasons for choosing this profession. In terms of results of the social survey the possible suggested steps were outlined within solving the problems of the evaluated abilities.

Key words

Prison Service, Prison Service officer, history of the Prison Service, education, Initial courses, non-standardized questionnaire, armed body, management, organization.

OBSAH :

I. ÚVOD.....	10
II. TEORETICKÉ ZPRACOVÁNÍ PROBLÉMU.....	12
2.1 Vzdělávání a rozvoj pracovníků obecně.....	12
2.1.1 Řízení kariéry	15
2.2 Historie českého vězeňství	16
2.3 Organizace a řízení Vězeňské služby České republiky.....	19
2.3.1 Základní struktura Vězeňské služby České republiky	19
2.3.2 Organizační jednotky Vězeňské služby české republiky	20
2.4 Průběh vzdělávání vězeňského personálu od roku 1960 do současnosti.....	22
2.4.1 Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR v současnosti	24
2.5 Obsah základní profesní přípravy	25
2.5.1 Základní profesní příprava příslušníků VS ČR– nástupní kurz typu A	25
2.5.2 Základní profesní příprava pracovníků VS ČR – nástupní kurz typu B1 a B2.....	28
2.5.3 Nástupní školení – nástupní kurz typu I.....	29
2.6 Vývoj obsahu a formy základní profesní přípravy příslušníků.....	30
2.6.1 Současné záměry v oblasti profesních schopností personálu u VS ČR	31
III. PRAKTICKÁ ČÁST	35
3.1 Cíl praktické části.....	35
3.2 Stanovené předpoklady.....	35
3.3 Charakteristika a popis zkoumaného vzorku.....	36
3.4 Průběh dotazníkového šetření.....	38
3.5 Použitá metodologie	38
3.6 Vyhodnocení dotazníku	39
3.6.1 Vyhodnocení stavu respondentů	39
3.6.2 Vyhodnocení otázky na počet dětí respondentů.....	40
3.6.3 Vyhodnocení otázky v kterém kraji mají respondenti trvalé bydliště.....	42
3.6.4 Vyhodnocení otázky na nejvyšší dosažené ukončené vzdělání respondentů.....	44
3.6.5 Vyhodnocení otázky, kde respondent pracoval před podáním žádosti o přijetí do služebního poměru k VS ČR.....	46
3.6.6 Vyhodnocení otázky proč respondenti nastoupili do služebního poměru k VS ČR ..	48
3.6.7 Vyhodnocení otázky, jak dlouho respondent čekal než byl skutečně přijat do služebního poměru	50
3.6.8 Vyhodnocení otázky, zda je zvolené povolání prestižní	51

3.6.9	Vyhodnocení otázky, zda je zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno.....	52
3.6.10	Vyhodnocení otázky, zda bude zvolené povolání náročné na psychiku	53
3.6.11	Vyhodnocení otázky, zda je délka nástupního kurzu vyhovující.....	54
3.6.12	Vyhodnocení otázky, zda je vyhovující obsah nástupního kurzu a způsob výuky ..	55
3.6.13	Vyhodnocení otázky jestli respondenti budou pokračovat ve svém vzdělávání.....	56
3.6.14	Vyhodnocení otázky, kde respondenti chtějí pokračovat ve vzdělání	57
3.6.15	Vyhodnocení otázky, jaké sociální výhody u VS ČR očekávají.....	58
3.6.16	Vyhodnocení otázky jak respondenti vidí svoji budoucnost ve VS ČR	60
3.7	Vyhodnocení předpokladů	61
3.7.1	Stanovený předpoklad č. 1	61
3.7.2	Stanovený předpoklad č. 2	62
3.7.3	Stanovený předpoklad č. 3	63
4	ZÁVĚR.....	64
5	NÁVRH OPATŘENÍ	65
6	SEZNAM POUŽITÝCH INFORMAČNÍCH ZDROJŮ	67
7	SEZNAM PŘÍLOH	69

I. Úvod

Význam trestání a trestu prostupuje celou historií lidstva. S vývojem lidské společnosti se pohled na trest a trestání postupně humanizoval. Ve starověku převládal především trest smrti a tělesné tresty. Nejblíže se dnešnímu pojetí trestu přiblížili Římané. Věznice už v těchto dobách existovaly, plnily však pouze účel zajišťovací.

K realizaci výkonu trestu byly vyvinuty různé vězeňské systémy. Zpočátku se ve výchově odsouzených uplatňovala náboženská hlediska, odsouzení se zúčastňovali mší, kázání, kněží s nimi mnohdy i individuálně pracovali, ale nebyly řešeny sociální problémy odsouzených. Na přelomu 19tého a 20tého století je možno vysledovat snahy o výchovu odsouzených prací, avšak vykonávanou v režimu izolace nebo režimu mlčení.

Praktické zkušenosti naznačovaly z hlediska výchovy vězňů, že je třeba snižovat vliv vzájemného škodlivého ovlivňování vězňů, je třeba uplatňovat progresivní režim a aktivně vyplňovat čas odsouzených.

V současné době se vězeňství zaměřuje na účinné vyvažování izolačních, represivních a výchovných prvků, které rehabilitují ty osobnostní vlastnosti a schopnosti, které se mohou stát základem úspěšné reintegrace jedince do společnosti.

Profese pracovníka ve vězeňství je profesí specifickou, náročnou a zodpovědnou. Od těchto pracovníků společnost očekává, že bude plnit náročné stresující úkoly, že bude jednat s vězni slušně a lidsky, že bude vyžadovat plnění účelu vazby a výkonu trestu odnětí svobody a při provádění těchto činností bude jednat naprosto profesionálně.

Nejširší skupinou zaměstnanců ve vězeňství jsou uniformovaní příslušníci, kteří po nástupu do vězeňství netuší co jejich profese bude obnášet, jak vězeňství funguje. Od začátku se musí nově příchozí uniformovaní zaměstnanci vyrovnávat s faktem, že jejich pracovní podmínky jsou nelehké, a že tato práce bude extrémně působit na jejich psychiku. Navíc je toto povolání společností vnímáno jako ne příliš atraktivní, zajímavé a prestižní.

Evropská vězeňská pravidla kladou důraz na velkou vážnost personálu, kvalita penitenciárního procesu se odvíjí od kvality personálu – od jeho profesní specializované přípravy, osobnostní vyzrálosti, etické úrovně, sociální citlivosti včetně motivačních zaměření pro tento výkon služby.

Předložená bakalářská práce se zabývala problematikou sociálních aspektů základní profesní přípravy příslušníků Vězeňské služby České republiky v nástupních kurzech. V nástupním kurzu, který je pro všechny nové příslušníky základní profesní přípravou, se vzdělávají především v oblastech, které upotřebí ve své budoucí činnosti při přímém styku s vězni. Cílem práce byla analýza vybraných sociálních aspektů základní profesní přípravy příslušníků Vězeňské služby České republiky.

V teoretické části je zpracována obecná problematika vzdělání a vzdělávání zaměstnanců, metodologie řízení lidských zdrojů, dále pak historie českého vězeňství, organizace a řízení Vězeňské služby České republiky v současnosti, systém vzdělávání vězeňského personálu, obsah základní profesní přípravy příslušníků, vývoj obsahu a formy základní profesní přípravy.

Na teoretickou část navazuje část praktická, ve které jsou popsány použité metody výzkumu, popis zkoumaného vzorku, průběh průzkumu a jeho výsledky, shrnutí předpokladů, výsledky a jejich interpretace. Na základě výsledků výzkumu jsou v práci navržena opatření směřující ke zlepšení prestiže všech druhů povolání vykonávaných v rámci VS ČR.

II. Teoretické zpracování problému

V současné době projevuje Vězeňská služba ČR snahu o přechod od administrativního modelu personální práce k manažerskému stylu práce s lidmi. Stále větší důraz se klade na význam vzdělávání, kariérní plánování, motivační nástroje a hodnocení výkonu.

Základní trojicí nástrojů práce s lidskými zdroji zůstává systém celoživotního vzdělávání, plánování kariéry a pravidelné motivační hodnocení pracovního výkonu. Systém celoživotního vzdělávání je dle „Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015“ dostatečně propracován a prakticky realizován. Totéž platí o systému hodnocení pracovního výkonu. Nepodařilo se však vytvořit a do praxe zavést kariérní řád.

2.1 Vzdělávání a rozvoj pracovníků obecně

Vzdělávání pracovníků je formování pracovních schopností, ale i osobností pracovníků zabezpečované organizací. Je to **plánovitý proces** úpravy postojů, znalostí a dovedností učním, směřující k dosažení efektivního výkonu v určité činnosti.

Cílem je z hlediska práce rozvinout schopnosti jedince a uspokojit současné a budoucí potřeby organizace, které se týkají pracovní síly.

K pochopení jak vzdělávání funguje a utváří se – je třeba rozumět následující odborné terminologii:

Filozofie vzdělávání je základna, od níž se odvíjí principy a politika vzdělávání

Proces vzdělávání je plánování, realizace a vyhodnocování programů a akcí systematického vzdělávání

Identifikace potřeb vzdělávání je stanovení toho, jaký typ vzdělání je zapotřebí a zabezpečení toho, aby toto vzdělání odpovídalo potřebám jedinců i organizace.

Plánování vzdělávání je stanovení dlouhodobých i krátkodobých potřeb vzdělávání organizace, týmů a jedinců a vybrání a aplikace nejvhodnějších vzdělávacích metod (škola, školení, kurzy, stáže, samostudium...atd.)

Realizace vzdělávání zahrnuje konkrétní programy pro různé kategorie pracovníků

Odpovědnost za vzdělávání je vlastně určení toho, kdo vzdělávání plánuje, realizuje a kontroluje

Organizace často inklinují pod tlakem nákladů k tomu, že omezují nebo zcela škrtnou výdaje na jakékoliv personální aktivity, které nejsou nezbytné pro běžný chod organizace a u kterých je problematické měřit jejich efektivnost. Vzdělávání patří k nejdříve eliminovaným činnostem. Zaměstnavatel může volit mezi interním vzděláváním nebo externím. Cenově příznivější je pro organizaci interní vzdělávání na pracovišti nebo ve vlastním školícím středisku, které může probíhat jako:

1. interní školení;
2. interní rotace mezi pracovními místy uvnitř útvaru nebo mezi útvary;
3. trénink na pracovišti, na př. při zavádění nového řízení;
4. samostudium odborné literatury nebo s využitím multimediálních prostředků výuky;
5. prezentace produktu;
6. přednáška zaměstnance o nových trendech v oblasti jeho zaměření;
7. vzájemná výměna zkušeností mezi členy skupiny;
8. zapojení pracovníka do projektů, které jsou průřezové;
9. přístup k různým interním zprávám;
10. vzdělávání ve vlastním podnikovém školícím středisku (nástupní kurzy, specializační kurzy, kurzy pod záštitou VŠ).

Mezi metody používané ke školení na pracovišti (interní vzdělávání) dále řadíme (KOUBEK, 1996):

- instruktáž při výkonu práce;
- coaching;
- counselling;
- asistování;
- pověření úkolem;
- rotace práce;
- pracovní porady.

Vhodné metody externího vzdělávání zahrnují:

- účast na seminářích, konferencích a výstavách;
- návštěvy firem zákazníků a dodavatelů;
- externí rotaci práce v součinnosti se zákazníky nebo dodavateli;
- účast na vlastních výstavách a prezentacích;
- spolupráci se vzdělávacími institucemi při výchově budoucích absolventů, např. zajištění praxe pro žáky učebních oborů, stáže pro studenty, předdiplo-
mová praxe aj.

Schopnost učit se:

1. Dospělí ve věku 20 - 30 let, velmi dobré předpoklady, studium je nástrojem k dosažení životních cílů
2. Dospělí ve věku 30 - 45 let, jasné cíle, praktikismus, učení spojeno se zájmem o funkční a pracovní postavení
3. Dospělí ve věku 45 - 60 let, bohaté pracovní i životní zkušenosti, studují individuálně, hlubší zájem
4. Nad 60 let, méně začínají studovat, spíše pokračování ve studijních návycích, duševní svěžest

Schopnost učit se je ovlivněna nejen věkem, ale i dalšími faktory: úroveň vzdělání, druh profese, rodinné a sociální poměry (často významnější než věk).

Faktory ovlivňující učení:

Způsobilost učit se je kombinací dvou faktorů:

- Vnitřní podmínky (motivace, umění učit se, dosavadní vědomosti, zdraví)
- Vnější podmínky (dostupnost, ekonomický tlak, normy, tradice, kultura ..)

Předpoklady úspěšného učení:

- Pevná vůle - cílevědomost, ukázněnost, vytrvalost
- Umění řídit racionálně čas
- Vhodná životospráva (duševní hygiena včetně spánku)
- Osobnost vzdělavatele

2.1.1 Řízení kariéry

Řízení kariéry tvoří především procesy plánování a následnictví v manažerských funkcích.

Plánování kariéry profiluje růst, postup jedince v organizaci v souladu s kritickým zhodnocením potřeb organizace na jedné straně a výkonu, potenciálu a preferencí jednotlivých pracovníků na straně druhé. (Armstrong, 1999)

Řízení kariéry má tři obecné cíle:

1. Zabezpečit uspokojení potřeb organizace v oblasti lidských zdrojů
2. Poskytnout lidem příslib sledu vzdělávání a získávání zkušeností, které je vybaví kompetencemi pro požadovanou pozici
3. Poskytnout lidem s příslušným potenciálem možnosti jejich realizace v organizaci (talent a aspirace)

Celá problematika řízení kariéry dnes úzce souvisí se vzděláváním, sebevzděláváním, rozvojem lidských zdrojů a TQM (vzdělávací program) v organizaci.

2.2 Historie českého vězeňství

Za vlády sv. Václava, který se zasazoval o to, aby delikventi byli polepšováni, trest měl výchovný charakter, což v těchto dobách byla věc zcela nová. Soudní moc měl kníže (panovník), který měl ve své družině tzv. sůdaře. Ti navrhovali rozsudek, který panovník buď schválil nebo nikoliv.

Výkon někdejšího zeměpanského práva prováděného úředníky brzy přešlo na panovníkem dosazené rychtáře královských měst. Královská města měla poměrně samostatné soudy, kdežto v poddanských městech byly tyto orgány závislé na vrchnosti a jejich úřednících. V této době byl potlačen výchovný charakter trestu. Soudy využívaly především tresty tělesné, při nichž většinou docházelo ke zmrzačení delikventa, nebo byl potrestán takovým způsobem, že to způsobilo jeho smrt.

V 15. a 1. polovině 16. st. byly ve všech městských střediscích jednotlivých panství ustaveny hrdelní soudy. Ve 2. polovině 16. století pak začaly hony na čarodějnice. Ženy označené za čarodějnice byly upalovány na hranicích a jejich přiznání byla zaznamenávána v tzv. smolných knihách. Mezi další těžké tresty smrti v té době patřilo lámání kolem.

Někdejší právo poprav, které bylo výslovně panovnické, si začala přivlastňovat šlechta. Ta v 15. a 16. století zřizovala na každém svém panství hrdelní soudy, takže tyto soudy vznikaly i na malých vesnicích.

První státní soud vznikl počátkem 18. století z hrdelního soudu. Hrdelní soudy však stále existovaly a fungovaly. V roce 1708 byl vydán hrdelní řád císaře Josefa I, podle kterého působily nadále jen ty hrdelní soudy, které vykonávaly svoji činnost na základě zvláštních privilegií. Roku 1771 byl vydán Tereziánský zákoník, který znamenal zlom v soudnictví. V zákoníku byly uvedeny detailní pokyny jak postupovat při výsleších a zobrazeny různé stupně mučení. I přes to, že zákoník byl silně spjat s církví, která uznávala jen inkviziční soudní řízení a pro kterou dobrovolné přiznání viny bez mučení nemělo patřičnou váhu, dostal se hrdelním soudům po prve v historii úřední předpis, jak jednotně postupovat.

V době vlády Marie Terezie byla omezena pravomoc mnoha po právnické stránce méně kvalifikovaných městských soudů a došlo ke snížení počtu měst s hrdelním právem. V Brně na Cejlu byla postavena tzv. provinční věznice (1772-3), a věznice na Špilberku byla z pevnostní věznice změněna na věznici státní.

Další reforma rakouského vězeňství nastala roku 1855, kdy vznikaly na tu dobu moderní věznice. Špilberské vězení přestalo vyhovovat, ženy byly odvezeny do Vlašského Meziříčí a muži do kartouz u Jičína (dnes věznice Valdice).

Nejmodernější věznicí v českých zemích se stala c.k. Zemská trestnice v Praze, která bývala také označována jako trestnice Svatováclavská. Počátkem 19. století sem byli přivezeni první vězni z Terezína. Ve věznici byla zpočátku dost velká úmrtnost vězňů a proto císař nakázal nutné úpravy ke zlepšení jejich životních podmínek. Po uskutečnění úprav zde již působili také kněží a vychovatelé. V době svého největšího rozmachu (roku 1852) bylo v této trestnici cca 1300 vězňů.

Po roce 1848 bylo uloženo faráři Antonínu Víznerovi, aby vytvořil vyučovací plán pro nově organizovanou vězeňskou školu. K sestavování učebního plánu přispěl velkou měrou kooperátor F.J. Řezáč, který později přešel do kněžské káznice kde byli soustředěni političtí vězni po bouřích v letech 1848-49. Učební plán byl po schválení uplatněn v Zemské trestnici.

Roku 1850 došlo k zestátnění soudnictví a byla zřízena městská věznice hlavního města Prahy.

Roku 1852 vydal císař František I Zákon trestní o zločinech, přečinech a přestupcích pro císařství Rakouské.

V rámci nové koncepce vězeňství bylo rozhodnuto o stavbě věznice v Plni, kde už byli odsouzení umístěni samostatně. Roku 1877 rozhodla městská rada Prahy o zrušení Zemské trestnice. Nová věznice byla postavena mezi Pankrácí a Nuslemi.

Brzy po vzniku samostatné republiky byl pověřen organizací a správou vězeňství právník Lány. Byl povolán k reorganizaci vězeňství, které ještě v roce 1920 bylo úzce spjato se starými rakousko-uherskými předpisy a zákony.

Nastala proto velká reorganizace vězeňství po vzoru mnoha evropských zemí, byly zaváděny různé hygienické předpisy ve věznicích, byla podporována snaha zacházet s odsouzenými lidským způsobem, také byl založen spolek „Nový život“, který se měl starat o propuštěné vězně a o jejich adaptaci do normálního prostředí. Delikventi však nechtěli odcházet z věznice do káznice, ve kterých se měli naučit pracovat. Začalo docházet k sebepoškozování vězňů (ricínová semínka, inkoust do očí).

Roku 1931 vyšel zákon o státním vězení, který dával politickým vězňům rozsáhlé výhody – byli odděleni od ostatních vězňů, mohli používat vlastní prádlo a oděvy, byli zaměstnáváni přiměřenou prací, byli zproštěni povinnosti uklízet vězeňské místnosti, mohli si opatřovat jednoduchou stravu místo vězeňské.

Nové moderní věznice vznikaly v roce 1935 v Hradci Králové a Ruzyni, modernizovala se Pankrác.

Za 2. světové války byla v Praze věznice Pražského gestapa, věznice zemského a zvláštního soudu Německého a věznice českého soudu. Tyto tři věznice byly od sebe naprosto odděleny, i když celkovou správu zajišťovala česká věznice, ostatní byly jako „nájemníci“ ve vyhrazených prostorách.

V roce 1940 se v Brně byla zrušena věznice Špilberk přeměněním na kasárna pro wehrmacht. Gestapu soužily jako vězení bývalé Kounicovy studenstské koleje, kde během okupace prošlo přes 35.000 vězňů. Na šibenicích byli věšeni jak židé, tak pachatelé hospodářských deliktů. Po atentátu na Heydricha byli věšeni pouze židé, ostatní byli popravováni zastřelením do týla. Na Pankráci v Praze se popravovalo gilotinou každé úterý a čtvrtek, kat dojížděl z Drážďan. Bylo zaznamenáno 1079 poprav gilotinou.

Záhy po skončení II. světové války vydal prezident republiky dne 19. 6. 1946 dekret o potrestání nacistických zločinců, jejich pomahačů a o mimořádných lidových soudech. Je obžalováno přes 130.000 osob, téměř 38.000 osob je odsouzeno.

Po vzoru Sovětského svazu došlo roku 1947 k zakládání pracovních táborů, takže po zrušení koncentračních táborů vznikala ne sice již vyhlazovací, ale přesto podobná zařízení. Na Mírově byli internováni bývalí čeští důstojníci (hlavně angličtí letci). Došlo k vykonstruovaným procesům, mezi nejznámější patří proces s Rudolfem Slánským a Dr. Miladou Horákovou.

Roku 1965 vyšel Zákon o výkonu trestu odnětí svobody¹, který zásadním způsobem změnil podmínky ve věznicích a znamená zrušení pracovních táborů. I nadále však v českých věznicích docházelo k porušování lidských práv. Představitelé vládní moci tvrdili, že v českých věznicích nejsou političtí vězni. Tito političtí vězni však byli umisťováni na Mírov, Ruzyň, do Valdic a Leopoldova. Během let 1988-89 byla propuštěna řada tehdejších politických vězňů na svobodu.

Od roku 1990 se začala psát další významná kapitola českého vězeňství, nastala humanizace vězeňství, vzrostla potřeba stále více vzdělaných a kvalifikovaných zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

¹ Zákon č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Zrušeno 1. ledna 2000 zákonem č. 169/1999 Sb.

2.3 Organizace a řízení Vězeňské služby České republiky

2.3.1 Základní struktura Vězeňské služby České republiky

Vězeňská služba České republiky byla zřízena zákonem České národní rady ve smyslu § 1 zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráži České republiky ze dne 17. listopadu 1992 s účinností od 1. 1. 1993.

Vězeňská služba spravuje a střeží vazební věznice a věznice, střeží věznice pro místní výkon trestu a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody. Prostřednictvím programů zacházení působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, na některé osoby ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich resocializaci po propuštění z výkonu trestu nebo výkonu vazby. Zabezpečuje úkoly při předcházení a odhalování trestné činnosti osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále Vězeňská služba ČR provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti v rozsahu stanoveném zákonem č. 555/1992 Sb., zajišťuje bezpečnost výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství, vede evidenci osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky, provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně osob ve výkonu vazby.

Vězeňská služba se člení na:

- a) vězeňskou stráž**
- b) justiční stráž**
- c) správní službu**

Vězeňská a justiční stráž mají postavení ozbrojeného sboru.

Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice a věznice pro místní výkon trestu, v uvedených místech zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.

Justiční stráž zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a ministerstva spravedlnosti a v rozsahu stanoveném zákonem zajišťuje bezpečnost výkonu pravomocí soudů a státních zastupitelství.

Správní služba rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost.

Věznice se člení podle způsobu vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti do čtyř základních typů, a to:

- a) s dohledem**
- b) s dozorem**
- c) s ostrahou**
- d) se zvýšenou ostrahou**

Vedle základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé, pro ženy a matky s dětmi.

2.3.2 Organizační jednotky Vězeňské služby české republiky

Vězeňskou službu řídí ministr spravedlnosti prostřednictvím generálního ředitele, kterého jmenuje a odvolává. Za činnost Vězeňské služby ČR odpovídá generální ředitel ministru spravedlnosti. Základní organizační jednotky zřizuje a ruší ministr spravedlnosti. V čele jednotlivých organizačních jednotek stojí ředitelé, které ustanovuje nebo jmenuje a odvolává generální ředitel.

Vězeňská služba se člení na tyto organizační jednotky:

- a) generální ředitelství**
- b) věznice**
- c) vazební věznice**
- d) Institut vzdělávání**
- e) zotavovny Vězeňské služby ČR**

Generální ředitelství je odborným orgánem pro řízení a kontrolu jednotlivých organizačních jednotek a pro plnění úkolů v oblasti státní správy vězeňství. Svoji organizační, řídicí, kontrolní a metodickou činností vytváří předpoklady, aby jednotlivé organizační jednotky Vězeňské služby ČR mohly řádně plnit úkoly vyplývající ze zákonů a dalších právních předpisů.

Vazební věznice zabezpečují, aby vazba plnila zákonem stanovený účel a byla vykonávána v souladu se zákonem č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů. Generální ředitel je oprávněn určit, ve kterých vazebních věznicích lze zajišťovat i výkon trestu.

Věznice zabezpečují, aby trest odnětí svobody plnil svůj účel a byl vykonáván v souladu se zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu, ve znění pozdějších předpisů. Věznice plní mimo jiné i další úkoly, které jim v souvislosti s výkonem trestu odnětí svobody ukládají platné právní a vnitřní předpisy. Generální ředitel je oprávněn určit, ve kterých věznicích lze zajišťovat i výkon vazby.

Institut vzdělávání Vězeňské služby ČR je resortním vzdělávacím zařízením s celorepublikovou působností. V souladu s koncepcí vzdělávání a Programem celoživotního vzdělávání ve Vězeňské službě ČR ve spolupráci s řediteli ostatních organizačních jednotek zabezpečuje, aby příslušníci a občanští zaměstnanci Vězeňské služby ČR byli patřičně vyškoleni a vycvičeni pro výkon služby nebo práce a zvyšovala se tak jejich odborná úroveň. Pro tento účel Institut vzdělávání vytváří potřebné podmínky pro soustavné prohlubování a zvyšování odborných znalostí zaměstnanců formou základní profesní přípravy a dalších specializačních kurzů.

V současné době Institut vzdělávání Vězeňské služby plní mimo vzdělávacích programů i řadu jiných úkolů. Jedná se například o výzkum, kontakt s odbornou veřejností mimo vězeňskou službu, publikační činnost.

Zotavovny Vězeňské služby ČR jsou rehabilitačními a rekreačními středisky, které ve své hlavní činnosti poskytují ubytovací, stravovací a rekreační služby pro pracovníky Vězeňské služby ČR a pracovníky resortu Ministerstva spravedlnosti ČR. Zotavovny Vězeňské služby ČR patří mezi příspěvkové organizace, tj., ve vymezeném rozsahu provozují hospodářskou činnost.

2.4 Průběh vzdělávání vězeňského personálu od roku 1960 do současnosti

Ve vězeňství se v návaznosti na dobu uplatňovaly různé přístupy. Počátky cíleného výchovného působení na vězně jsou podstatně staršího data než počátky výchovného působení na vězeňský personál. Také nelze pominout fakt, že velký podíl na úrovni výchovného působení na vězněné osoby má osobnost výchovného pracovníka, jeho morálně volní citění, úroveň jeho vzdělání a způsob jakým je působení realizováno. Nelze však pominout vliv doby, ve které byla příprava personálu věznic prováděna.

Počátky problematiky vzdělávání vězeňského personálu se překrývají se vzděláváním příslušníků ministerstva vnitra, do jehož působnosti vězeňství spadalo. Nejstarší materiály, které podávají svědectví o přípravě pracovníků vězeňství se podařilo objevit v archívu Institutu vzdělávání ve Stráži pod Ralskem, tyto materiály jsou z roku 1960. Z těchto materiálů vyplývá, že v roce 1960 se pracovníci vězeňství připravovali pro práci ve vzdělávacím středisku Ministerstva vnitra v Janu pod Skalou. Z dostupných materiálů lze vyčíst, že tato škola byla organizována systémem jednotlivě specializovaných kateder. V tomto vzdělávacím středisku absolvovali vězeňští pracovníci tříměsíční základní kurz s označením NZ – nápravné zařízení. Podle třídního výkazu skládali zkoušky z pěti předmětů:

- odborné předměty NZ
- lidově demokratické právo
- vojenské tělovýchovné předměty
- zeměpis
- marxismus – leninismus

V roce 1962 došlo k přemístění vzdělávacího střediska pro pracovníky věznic do Ostrova nad Ohří. Kurz zde byl šestiměsíční, závěrečné zkoušky byly vykonávány z pěti výše uvedených předmětů.

Podle dostupných materiálů z let 1967 – 1970 došlo ke změně skladby předmětů. Výuka byla pravděpodobně rozdělována podle pozdějšího působení pracovníků ve věznici. Podle třídního výkazu ze školního roku 1967 – 1968 konali studenti denního kurzu ekonomického směru s odbornou specializací SNV (Sbor nápravné výchovy) závěrečné zkoušky z devíti předmětů.

V roce 1970, po předání kompetencí v oblasti vězeňství Ministerstvu spravedlnosti ČSSR, byla zřízena rezortní Odborná škola Sboru nápravné výchovy (později Střední odborná škola SNV), v jejímž rámci probíhaly devítitýdenní nástupní kurzy pro nové pracovníky vězeňství. Zde také bylo zahájeno maturitní studium obor vychovatelství, které bylo zpočátku organizováno formou čtyřletého internátního studia, posléze změněno na kombinované studium, ve kterém první a druhý ročník zůstal ročníkem internátním a třetí a čtvrtý ročník probíhal formou dálkového studia. Poslední tři roky existence Střední odborné školy byly první a čtvrtý ročník internátní, druhý a třetí ročník byly dálkové. V roce 1980 byla přemístěna Střední odborná škola Sboru nápravné výchovy do Zastávky u Brna, kde probíhalo nejenom maturitní studium, ale také devítitýdenní nástupní kurzy a i jiné vzdělávací kurzy. V roce 1982 se Střední odborná škola Sboru nápravné výchovy opět stěhovala a to do Brna, do objektu Praporčické školy Sboru národní bezpečnosti Ministerstva vnitra ČSSR, kde pokračovala ve své činnosti v nezměněné podobě.

Zásadní změna v pojetí vzdělávání pracovníků vězeňství nastala v roce 1992. V tomto roce byl přijat zákon o Vězeňské službě a justiční stráž, který s platností od roku 1993 zrušil Sbor nápravné výchovy České republiky a ustanovil jeho nástupce, a to Vězeňskou službu České republiky. V důsledku toho došlo i ke změnám v přípravě a výchově nových pracovníků vězeňství. **Nástupní kurzy byly diferenciovány podle pracovního zařazení ve vězeňství na typy :**

- a) **nástupní kurz A – pro příslušníky vězeňské stráže**
- b) **nástupní kurz B – pro příslušníky dozorce**
- c) **nástupní kurz C – pro příslušníky justiční stráže**
- d) **nástupní kurz D – pro občanské zaměstnance přicházejícími do styku s vězněnými osobami**
- e) **nástupní kurz E – pro občanské zaměstnance nepřicházejícími do styku s vězněnými osobami.**

Nástupní kurzy pro pracovníky vězeňské stráže byly prodlouženy na šestnáct týdnů a jejich součástí byla i čtyřtýdenní řízená praxe, která se prováděla ve vybraných věznicích. Kurz pro příslušníky justiční stráže byl osmitýdenní, pro občanské zaměstnance byl čtyřtýdenní. V roce 1992 došlo ke zřízení Institutu vzdělávání Sboru nápravné výchovy, od roku 1993 byl jeho název změněn na Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky, který je od roku 2000 v nové budově patřící Ministerstvu spravedlnosti,

ve Stráži pod Ralskem jako samostatný organizační článek se všemi právy a povinnostmi z toho vyplývajícími.

V roce 1994 byla posledními maturitami ukončena činnost Střední odborné školy Vězeňské služby, nově připravované studium se již nepodařilo zahájit a tím i skončila vlastní příprava středoškolsky vzdělaných pracovníků. V současnosti vlastní maturitní studium ztrácí smysl, protože podmínkou přijetí k Vězeňské službě České republiky je středoškolské studium ukončené maturitou.

2.4.1 Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR v současnosti

Vzdělávání zaměstnanců státní správy, tedy i zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, vychází ze zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon) a zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků.

Vzdělávání pracovníků Vězeňské služby zajišťuje Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky.

Institut vzdělávání Vězeňské služby České republiky je resortní vzdělávací institucí Vězeňské služby České republiky. Jeho činnost je zakotvena v nařízení ministra spravedlnosti č. 1/2002, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby ČR, dále v organizačním řádu Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR č. 36/2002 a vzdělávání jako takové v nařízení generální ředitelky č. 26/2001 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě ČR.

Vzdělání je chápáno jako souhrn vědomostí, dovedností a postojů osvojených jedincem v průběhu života, naproti tomu vzdělávání je celoživotní proces, který není omezen na určitou etapu života člověka. (ve shodě Hartl a Hartlová, 2000)

2.5 Obsah základní profesní přípravy

Základní profesní přípravu můžeme rozdělit do tří projektů:

- a) základní profesní příprava příslušníků – nástupní kurz typu A
- b) základní profesní příprava pracovníků – nástupní kurz typu B1 a B2
- c) nástupní školení – nástupní kurz typu I

2.5.1 Základní profesní příprava příslušníků VS ČR– nástupní kurz typu A

Nástupní kurz typu „A“ se zaměřuje především na všestrannou přípravu příslušníka při jeho první profesní orientaci ve Vězeňské službě České republiky. Je tvořen syntézou složek rozumové, mravní, tělesné, estetické a enviromentální výchovy.

Učební plán je sestaven tak, aby si nastupující příslušník Vězeňské služby ČR osvojil zákony, předpisy a nařízení upravující výkon služby vězeňské a justiční stráže.

Bezprostředně po přijetí do služebního poměru se nově přijatý příslušník seznámí s novým prostředím, ve kterém bude pracovat a získá základní informace o Vězeňské službě ČR. Dále se seznámí s organizační strukturou a chodem příslušného organizačního článku. Před nástupem do nástupního kurzu se také seznámí na organizačním článku s vybranými předpisy, které mu umožní dostat se na stejnou úroveň teoretických vědomostí potřebných pro pokračování v další přípravě.

Už v této počáteční fázi je cíleně řízen pracovníkem zodpovědným za vzdělávání zaměstnanců a zároveň je vybaven potřebnými předpisy v souladu s platnou právní úpravou (NGŘ č. 26/2001).

Pro toto období je zpracován jednotný plán, který obsahuje jak právní normy, s nimiž se musí nově přijatý příslušník seznámit, tak i činnosti, které musí absolvovat.

Nástupní kurz lze zhruba rozdělit na teoretickou přípravu probíhající v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem a přípravu praktickou, která probíhá v organizačních článcích.

Teoretická příprava

Teoretická příprava je realizována ve třech soustředěních v Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR ve Stráži pod Ralskem. Na konci třetího soustředění proběhnou závěrečné zkoušky. Do učebních osnov jsou zařazeny:

1. služební předměty

- služební příprava
- výkon trestu odnětí svobody
- výkon vazby
- speciální příprava
- základy sebeobrany

2. humanitní předměty

- právo
- psychologie
- pedagogika
- profesní etika
- modelové situace

První soustředění:

Výuka v této fázi probíhá prověřováním znalostí získaných před nástupem do kurzu, dále pak formou přednášek a výkladů a seminářů týkajících se služebních a humanitních předmětů, řádů a předpisů, teorie střelby, nauky o zbraních, teorie sebeobrany, zdravotvdy dále pak probíhají diskuse k daným předmětům. Praktická část probíhá formou nácviku prohlídky na modelové cele, příkládání donucovacích prostředků, nácviku kontroly balíčků, vypisování dokumentace, střelby z pistole a revolveru, techniky sebeobrany, plavání, kondiční přípravy, relaxačních technik

Činnost je směřována tak, aby po jejím ukončení došlo k praktickému procvičování získaných znalostí a dovedností v organizačních článcích.

Druhé soustředění:

Na začátku druhého školního soustředění nejdříve probíhá vyhodnocení plánu praktické přípravy. Jde o posouzení splnění cílů první části praktické přípravy a získání informací o jejím průběhu v konfrontaci s vedenou dokumentací o jejím průběhu.

Na základě provedeného vyhodnocení jsou případně doplněny úkoly do druhé části praktické přípravy.

Další výuka probíhá prohlubováním již získaných znalostí a praktických dovedností formou opakování, cvičení a seminářů, dále pokračuje druhá část teoretické výuky doplněním dalších poznatků stejným způsobem jako při prvním soustředění.

Součástí výuky je i exkurze do Památníku vězeňství v Praze.

Třetí soustředění:

Toto závěrečné soustředění je chápáno jako prostor pro procvičování a upevňování již získaných teoretických a praktických poznatků. Výuka je ukončena závěrečnou klasifikací v jednotlivých předmětech.

Závěrem tohoto soustředění, jakož i ukončení celého nástupního kurzu je komplexním prověřením teoretických znalostí a praktických služebních dovedností formou komisionální závěrečné zkoušky.

Praktická příprava

Během praktické přípravy příslušník procvičuje poznatky získané v průběhu teoretické přípravy (škola). Tato praxe probíhá dle zpracovaného plánu, který respektuje v první řadě probrané učivo a dále je sestavován podle specifík jednotlivých organizačních článků (věznice, vazební věznice, soud, státní zastupitelství).

Plány pro jednotlivá soustředění praktické přípravy zpracovává organizační článek ve spolupráce s Institutem vzdělávání. Při zpracování se vychází z profilace organizačního článku, popřípadě i z funkce příslušníka.

Plán určuje jak činnosti, tak i pracoviště (stanoviště), kde bude praktická příprava probíhat, minimální délku jednotlivé části přípravy, její posloupnost a způsob jejího hodnocení. Hodnocení bude probíhat po absolvování jednotlivých částí praktické přípravy, a to na základě zpracovaných kritérií,

K zaznamenávání průběhu a výsledků praktické přípravy slouží Záznam o průběhu základní profesní přípravy, kterým je vybaven příslušník již při nástupu do služebního poměru a který je po skončení zkušební doby založen do jeho osobního spisu.

Na závěr praktické přípravy školitel vyhodnotí její průběh a dosažený výsledek klasifikuje.

Koncepce základní profesní přípravy pro příslušníky Vězeňské služby ČR je začleněna do Programu celoživotního vzdělávání pracovníků Vězeňské služby ČR, který navazuje na kariérní řád pracovníků VS ČR.

Smyslem nové koncepce je zajistit flexibilitu teoretické přípravy nově nastupujících příslušníků Vězeňské služby ČR a umožnit její těsné propojení s praxí.

Způsob ukončení studia:

Výuka je ukončena klasifikací jednotlivých předmětů, na základě které obdrží studenti vysvědčení.

Celé studium je pak zakončeno závěrečnou komisionální zkouškou, která je komplexním prověřením teoretických znalostí a praktických služebních dovedností. Komise, vytvořena ze zástupců Institutu vzdělávání i ze zástupců jednotlivých organizačních článků, posuzuje studentovy schopnosti využití nabytých vědomostí při řešení konkrétní modelové situace. Na základě splnění úkolů je studentům předáno Osvědčení o způsobilosti.

2.5.2 Základní profesní příprava pracovníků VS ČR – nástupní kurz typu B1 a B2

Kurz je zaměřen na základní otázky systému vězeňství v České republice. Absolvent je seznámen se základní právní úpravou výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, včetně vybraných interních služebních předpisů a nařízení Vězeňské služby ČR, dále pak i se současnou filozofií vězeňství v České republice a v neposlední řadě i s poznatky o historickém vývoji vězeňství, včetně srovnání s některými zahraničními systémy. Dále je orientován v legislativě, která upravuje jeho pracovní zařazení, organizaci Vězeňské služby ČR a také v souvisejících humanitních oborech. Jedná se především o psychologické a sociologické aspekty penitenciární problematiky. Velký důraz je také kladen na poznatky z oblasti profesní etiky, zvláště pak na problematiku dodržování zákonnosti a pozitivního postoje pracovníka vězeňství.

Do učebních osnov jsou zařazeny předměty: služební příprava, psychologie, pedagogika, historie vězeňství, sociologie, právo, etika, základy sociálních aktivit, základy osobní obrany a zdravotní péče.

Část výuky je vedena formou přednášek a seminářů, část je realizována formou sociálního výcviku a je zaměřena na nácvik dovedností v jednání s lidmi a aktivní zvládnání

náročných životních situací. Cílem je naučit posluchače chápat a poznat sebe sama, získat vhled do vlastních prožitků, postojů a reakcí. To je předpokladem pro to, aby pracovníci zařazení v kurzu byli schopni chápat druhé, porozumět svému okolí a účinněji se orientovat v mezilidských vztazích. Forma sociálně-psychologického výcviku je kombinována s aktivitami jako je např. hraní rolí, situačně úkolové hry, inscenační metody apod. Součástí výuku jsou i exkurze do věznic, vazebních věznic a azylového domu.

Cílovou skupinou jsou všichni nově nastupující občanští pracovníci Vězeňské služby ČR, kteří jsou při výkonu své práce v kontaktu s obviněnými nebo odsouzenými.

Absolvent kurzu je schopen tvořivé a samostatné práce na úseku, na kterém je zařazen.

2.5.3 Nástupní školení – nástupní kurz typu I

Cílovou skupinou pro absolvování tohoto typu kurzu jsou nově přijatí zaměstnanci Vězeňské služby, kteří nepřicházejí do přímého styku s obviněnými nebo odsouzenými a tudíž nepotřebují hluboké znalosti o provádění výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody ve vazebních věznicích a věznicích. Jsou to pracovníci, kteří provádějí převážně různou administrativní činnost. Do nástupního školení jsou zařazováni ihned po přijetí do pracovního poměru.

Forma studia probíhá formou samostudia a individuálními konzultacemi s lektorem. Do učebních osnov jsou zařazeny předměty: Evropská vězeňská pravidla, základy práva, základy psychologie, základy pedagogiky, výkon trestu a odnětí svobody, výkon vazby, výkon strážní služby, výkon dozorčí služby, výkon eskortní služby, výkon služby justiční stráže a profesní etika.

Absolvent se orientuje ve fungování a organizace Vězeňské služby ČR a zvládne základní znalosti týkající se výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody

2.6 Vývoj obsahu a formy základní profesní přípravy příslušníků

Příprava pracovníků je nutná nejenom proto, aby mohl profesionálně vykonávat svoji profesi, ale také aby byl dostatečně chráněn před různými negativními vlivy vězeňského prostředí. Práce ve vězeňství patří mezi velmi náročná povolání vzhledem k prostředí pracoviště. Činnost s vězněnými osobami je stále obtížnější a stále více vyžaduje individuální a citlivé přístupy, pochopení vztahů vězněného a jeho sociálního systému, což je podmínkou úspěšnosti při hledání příčin problémů a jejich řešení. Ve výkonu trestu podle Němce, jak uvádí Vágnerová (1999, s. 424) „má být odsouzený připravován pro život na svobodě, učit se sociálně přijatelným způsobům chování, sebeovládání a vytváření vhodných strategií“, tzn. změně od negativních hodnot k pozitivním. Je třeba ho učit mnoha návykům a dovednostem.

Proto je potřeba, aby odborná vzdělanost pracovníků Vězeňské služby České republiky byla vysoká, aby se pracovníci stále vzdělávali, získávali nové poznatky z oblastí psychologie, práva, penologie, psychopatologie, sociální práce, aj.

Obsahem profesní přípravy by mělo být rozvíjení vědomí sebe sama, budování sebedůvěry autority, vztahů mezi pracovníky věznice a vězněnými osobami včetně problémů týkajících se postojů kultury, společnosti a rasy, v neposlední řadě rozvoj empatického přístupu.

Problémem profesní přípravy nových pracovníků ve vězeňství je velké množství nových informací, které jsou pro většinu nově přijatých pracovníků neznámé, proto velkou úlohu v profesní přípravě hraje odbornost a osobnost pedagogického pracovníka.

Při přípravě pracovníků vězeňství je důležité a nutné, aby obsah teoretické přípravy a výcviku věcně a přesně vycházel z potřeb výkonu tohoto povolání. Výcvik by měl přispívat k tomu, aby zaměstnanci pochopili předpisy a zákony, odborně prováděli výkon služby a splňovali cíle Vězeňské služby.

CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE VS ČR

Vzdělávání pracovníků a potažmo celoživotní vzdělávání je životně důležité pro každou firmu. tedy i pro tak významnou instituci, jako je VS ČR.

Celoživotního vzdělávání se zúčastňují všichni pracovníci Vězeňské služby České republiky podle svého funkčního zařazení a podle potřeb Vězeňské služby ČR.

Cílem v oblasti řízení lidských zdrojů ve VS ČR je zavést kurzy pro všechny typy managementu, které by směřovaly k výuce metod řízení, např. k motivování a stabilizaci personálu. Kurzy by měly mít charakter výcviku – modelové situace, případové studie, apod.

Dále by se měl podporovat oprávněný zájem zaměstnanců o sebevzdělávání a vzdělávání.

2.6.1 Současné záměry v oblasti profesních schopností personálu u VS ČR

Zásadou je docílit celoživotního vzdělávání u všech pracovníků VS v souvislosti se strategickými cíli a záměry soustavného rozvoje lidských zdrojů VS a celou strategii sladit s cíli jak organizace, tak státu, tak i Evropské unie. Co tato zásada v praxi sleduje a proč?

- zkvalitnění všech odborností bez rozdílu
- zlepšení vědomostní hladiny
- zlepšení dovedností
- postupné zlepšování schopností (řídící, komunikační, osobnostní...a jiné)
- zlepšení systému řízení a organizace ve všech článcích v souladu s požadavky EU (dvou až max. třístupňové řízení)
- vytvořit a uvést do praxe především systém personálního řízení – sladit personální politiku s personální prací, což znamená nekompromisní uplatnění kariérního řádu s jeho třemi nedílnými nástroji – 1.výběr, rozmisťování a hodnocení pracovníků, 2.individuální práce s personální rezervou, 3.uplatnění systému celoživotního vzdělávání.
- pokud se podaří prostřednictvím výše uvedených bodů postupně zlepšovat kulturu jednotlivých věznic a VS jako celku (vztahy, spolupráce, společné hodnoty uznávané apod.), bude to znamenat značné přiblížení požadavkům EU (vyjádřené např. v Evropských vězeňských pravidlech – kapitola Personál), ale i přiblížení se obecné kultuře zacházení s personálem v západní cizině.

Jak postupovat? Kdo má za tuto činnost nést odpovědnost?

Jedná se o minimálně dvoukolejnou činnost (pokud pro zjednodušení problému vynecháme vzdělávací snahy a činnosti GŘ) , na které se bude podílet:

- jak Institut vzdělávání VS ČR,
- tak jednotlivé věznice
- *ZA PODMÍNEK JEJICH VZÁJEMNÉ ÚZKÉ SPOLUPRÁCE*

Institut vzdělávání VS ČR a kurzy celoživotního vzdělávání pracovníků VS ČR

- nástupní kurzy (viz kap. 2.5.)
- specializační kurzy - cílem těchto kurzů je objasnit zařazeným pracovníkům základní pojmy a terminologii z oboru psychologie, práva, managementu, služební problematiky, psychopatologie, typologie osobnosti pachatele trestného činu, vybraných kapitol etopedie, komunikace, dále pak úkoly v organizaci, spolupráci s ostatními odbornými útvary, možnosti chování v krizových situacích, zvyšování profesionality při zachování pravidel profesní etiky a objektivních postupů, apod. (viz příloha č. 1).
- zdokonalovací kurzy - tyto kurzy jsou zaměřeny na prohloubení již získaných vědomostí a znalostí zaměstnanců VS ČR, seznámení těchto zaměstnanců s nejnovějšími poznatky psychologie, naučit odborné pracovníky zakomponovávat získané informace do preventivní poradenské a psychoterapeutické práce v rámci protidrogových programů, zdokonalit interpersonální dovednosti a schopnosti komunikace, apod. (viz příloha č. 2).
- jazykové kurzy - cílem jazykových kurzů je zkvalitnit komunikaci zařazených zaměstnanců na vyšších stupních řízení tak, aby uměli komunikovat na mezinárodních setkáních a dovedli tak prezentovat Vězeňskou službu ČR a svůj organizační článek, dále je třeba vzhledem ke stále se zvyšujícímu počtu obviněných nebo odsouzených cizinců vzdělávat i ostatní zaměstnance VS ČR, kteří s těmito cizinci jsou v pracovním kontaktu (viz příloha č. 3).
- kurzy pod záštitou státních škol – například VŠ (jejich výhodou a prvotní motivací pro pracovníka je osvědčení s celostátní platností – do budoucna je možno uvažovat i s tím, že absolventi těchto kurzů budou moci v souladu s platnou legislativou přejít buď bez přijímacího pohovoru, nebo s širšími možnostmi přijetí na některé z druhů studia na VŠ- zejména na tolik požadované bakalářské studium) – (viz příloha č. 4).

Dále je třeba uvažovat o rozšíření o studijní obory vhodné pro vězeňství (bakalář). V této souvislosti neustále zkvalitňovat učitelský sbor o vhodné a znalé odborníky.

Mimo výše popsané činnosti přistupovat aktivně k potřebám GŘ a věznic (může se jednat o vzdělávací potřeby, které nejsou obsaženy ve výše uvedeném výčtu vzdělávacích aktivit).

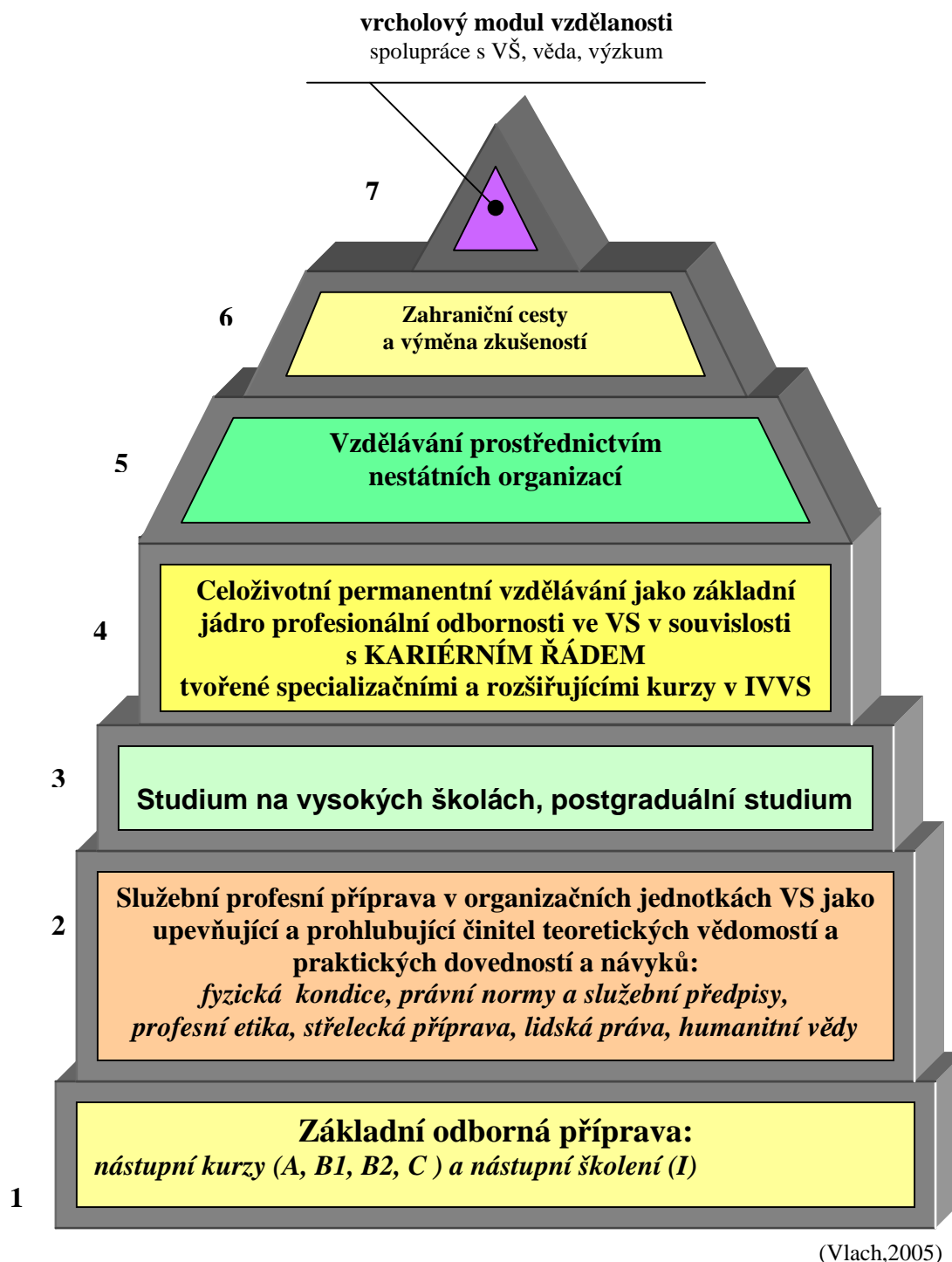
Věznice a její podíl na celoživotním vzdělávání:

Jedná se především o zabezpečování soustavného interního školení a doškolování vlastními lektory. Tato školení by se mohla týkat následujících oblastí:

- školení ze zákona včetně zajištění přezkušování a vedení příslušné administrativy
- praktická výuka v rámci základní profesní přípravy
- profesní příprava (bývalá služební příprava)
- antistresové programy

Soustava vzdělávacích aktivit v současné VS ČR je vyjádřena následujícím grafem :

Graf.č.1 – Soustava vzdělávacích aktivit



III. Praktická část

3.1 Cíl praktické části

Cílem praktické části bylo dokázat potvrzení nebo vyvrácení stanovených předpokladů na základě vyhodnocení nestandardizovaného anonymního dotazníku.

3.2 Stanovené předpoklady

1. Předpokládáme, že povolání příslušník VS ČR si převážně ze 60 % vybírají mladí lidé do 35ti let :
 - a) z celé ČR
 - b) je to práce zajímavá
 - c) je to práce prestižní

2. Předpokládáme, příprava na budoucí povolání (příslušník VS ČR) ze 60 % vyhovuje :
 - a) délkou kurzu
 - b) formou a způsobem výuky

3. Předpokládáme, že účastníci nástupního kurzu (kurzu základní profesní přípravy), příslušníci VS ČR, už ve fázi své přípravy na povolání spojují svou pracovní budoucnost s VS ČR především pro možnosti, které u této státní instituce ze 60 % očekávají :
 - a) jistota a bezpečnost
 - b) možnost dalšího vzdělávání
 - c) široké sociální výhody.

3.3 Charakteristika a popis zkoumaného vzorku

Pro toto sociální šetření byli vybráni jako vzorek příslušníci v nástupním kurzu Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR.

Tabulka č. 1 – Statistický přehled

Dotazníků	Počet dotazníků (v ks)	Počet dotazníků (v %)
Rozdáno	196	100
Vráceno	141	72
Nevráceno	55	28
Neúplně vyplněných vráceno	2	1
Ke statistickým údajům použito	139	71

Pro toto sociální šetření byly vybrány jako vzorek nástupní kurzy Institutu vzdělávání VS ČR ve Stráži pod Ralskem, všichni respondenti byli ve služebním poměru příslušník VS ČR.

Jedná se o omezený vzorek, který je podmíněn účastí příslušníků v kurzech základní profesní přípravy, dotazníky byly rozdány do 6 tříd těchto nástupních kurzů.

Hlavním důvodem pro výběr tohoto vzorku byla skutečnost, že dotazníkové šetření mohla provádět autorka bakalářské práce – zaměstnankyně Institutu vzdělávání VS ČR.

Celkem bylo osloveno 196 respondentů (182 mužů a 14 žen). Z těchto 196 respondentů dotazník vyplnilo a vrátilo 141 dotázaných (72 %), z toho bylo použitelných dotazníků pro potřeby výzkumu 139 (71 %) – viz Tabulka č.1.

Z výše uvedeného vyplývá, že 196 oslovených respondentů bylo sociální šetření vytvořeno z konečných 139 dotazníků, které vyplnilo 125 mužů a 14 žen (71 %) – viz Tabulka č. 1.

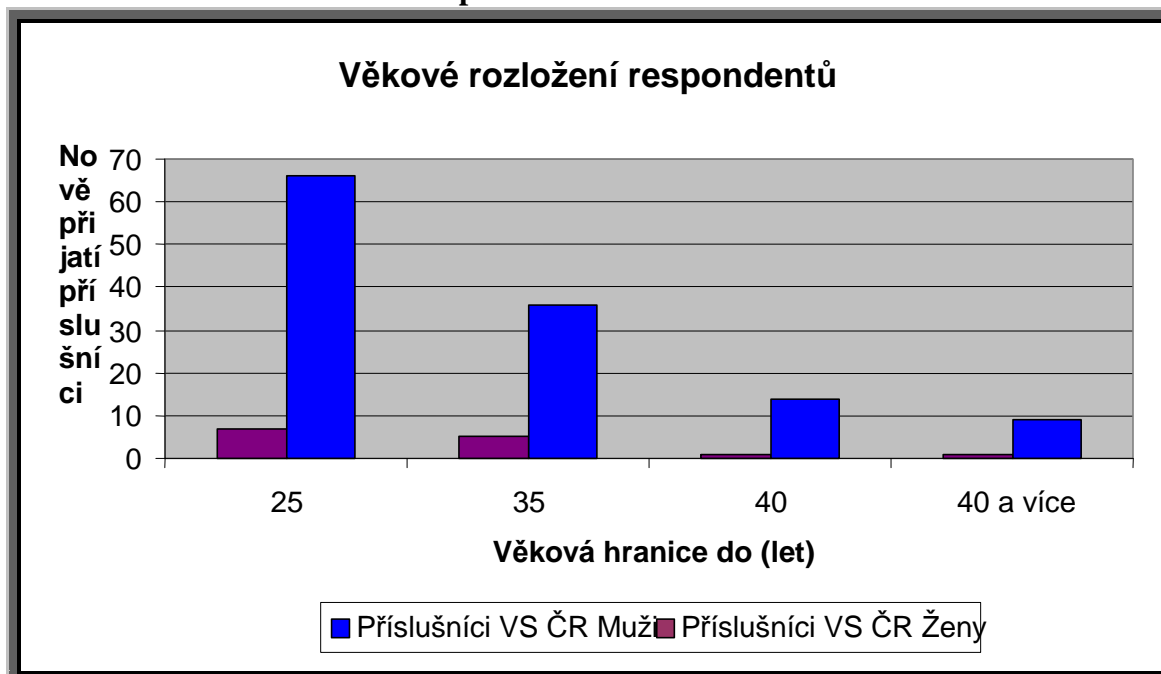
Tabulka č. 2 – Věkové rozložení respondentů

Věková hranice do (let)		25	35	40	40 a více
Příslušníci VS ČR	Muži	7	5	1	1
	Ženy	66	36	14	9
Celkem		73	41	15	10
Vyjádřeno v %		53	29	11	7

Věkové zastoupení respondentů bylo velmi rozličné, proto byla zvolena varianta rozdělení věkových kategorií do 25 let, 26 až 35 let, 36 až 40 let, 40 let a více (viz Graf č. 2). Poslední kategorie nebyla omezena věkovou hranicí, zde byl předpoklad, že těchto respondentů bude nejméně. Nejsilněji byla zastoupena kategorie do 25 let (53 %), těsně za ní kategorie do 35 let (29 %), poté následuje kategorie do 40 let (11 %) a nejslaběji zastoupenou skupinou byla kategorie 40 let a více (7%).

Z celkového počtu použitých dotazníků bylo 14 žen (10 %) a 125 mužů (90 %).

Graf č. 2 – Věkové rozložení respondentů



3.4 Průběh dotazníkového šetření

Dotazník je vlastní konstrukce – viz Příloha č.5. V úvodu byli příslušníci osloveni jako studenti, na začátku dotazníku je uvedeno, proč je jim dotazník předkládán, tj. že zkoumá sociální aspekty základní profesní přípravy nových příslušníků VS ČR. Příslušníci byli ujištěni, že dotazník je naprosto anonymní a že jeho obsahem není žádná utajovaná skutečnost. Dále byli požádáni, aby dotazník vyplňovali pravdivě s tím, ať se sami rozhodnou, zda dotazník vyplní či nikoli.

Celkem bylo položeno 17 otázek. Dotazník byl vypracován s úmyslem, aby ho mohlo vyplnit pokud možno co nejvíce respondentů. Proto bylo v dotazníku zadáno 17 otázek, které měly přesně, jasně a konkrétně charakterizovat právě ta kritéria, která by potvrdila nebo vyvrátila předem stanovené předpoklady.

Z celkového počtu 17ti otázek byly 2 otázky otevřené, zbytek otázek byl uzavřený, respondenti měli možnost výběru odpovědí.

3.5 Použitá metodologie

V sociálním dotazníkovém šetření jde o zjištění názorů příslušníků VS ČR pro potvrzení či vyvrácení předpokladů. Byla použita metoda vlastního nestandardizovaného anonymního dotazníku. Dotazník byl určen příslušníkům Vězeňské služby České republiky v kurzu základní profesní přípravy nových příslušníků VS ČR, který absolvují v Institutu vzdělávání VS ČR.

3.6 Vyhodnocení dotazníku

3.6.1 Vyhodnocení stavu respondentů

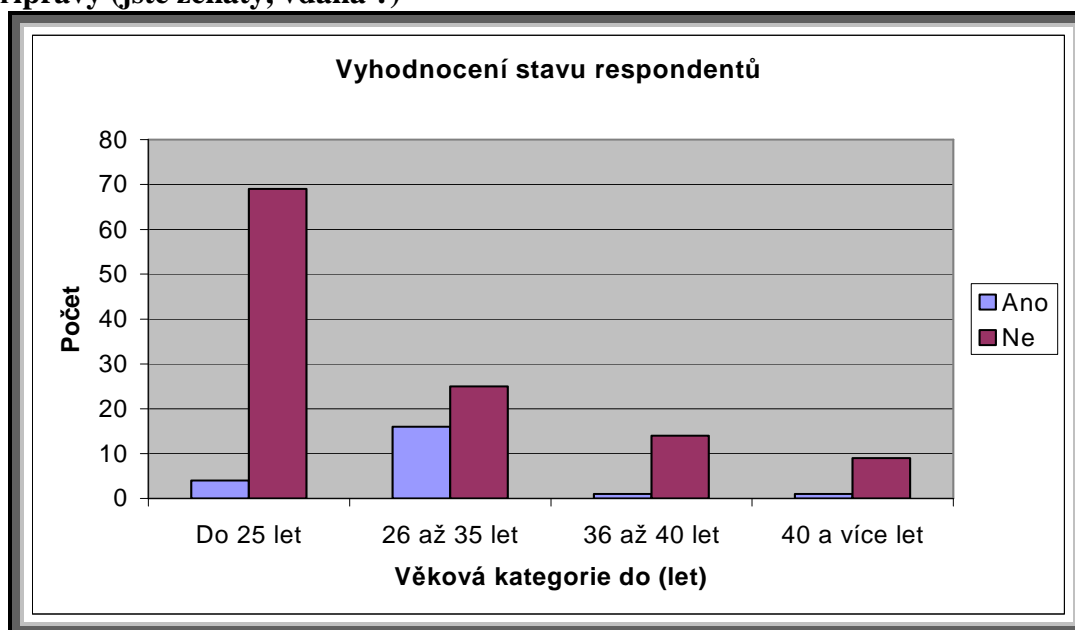
Tabulka č. 3 – Vyhodnocení stavu oslovených respondentů v kurzu základní profesní přípravy

Ženatý - vdaná	Ano	Ne
Do 25 let	4	69
26 až 35 let	16	25
36 až 40 let	1	14
40 a více let	1	9
Celkem	22	117
Vyjádřeno v %	16	84

Z vyhodnocení odpovědí respondentů vyplynulo, že ženatých a vdaných příslušníků a příslušnic je pouze 22 respondentů (16 %) a svobodných příslušníků a příslušnic je 117 respondentů (84 %).

Toto vyhodnocení bylo dáno věkovým složením respondentů (viz Graf č. 3), protože nejsilněji byli zastoupeni příslušníci ve věkové kategorii do 25 let a vzhledem k současným trendům zvyšování věkové hranice lidí vstupujících do manželství, je toto zcela odpovídající.

Graf č. 3 - Vyhodnocení stavu oslovených respondentů v kurzu základní profesní přípravy (jste ženatý, vdaná ?)



3.6.2 Vyhodnocení otázky na počet dětí respondentů

Tabulka č. 4 – Vyhodnocení otázky kolik dětí mají respondenti

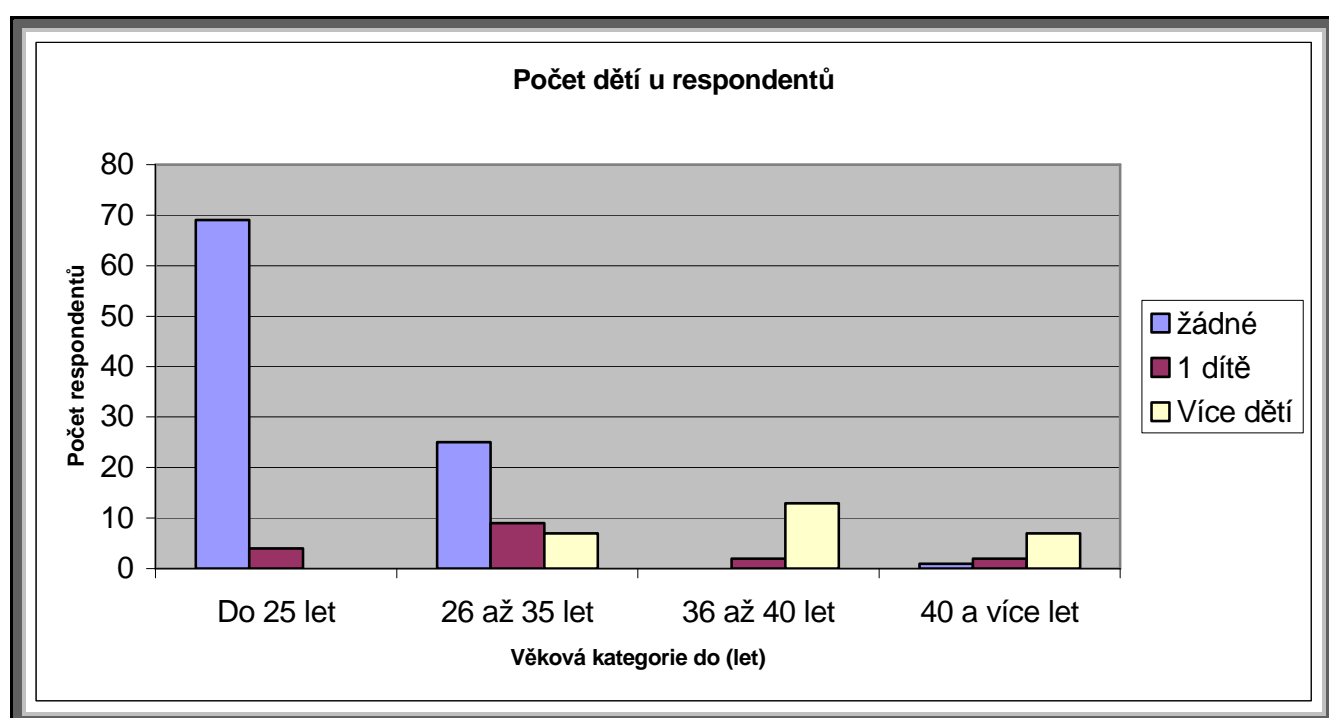
Kolik máte dětí	žádné	1 dítě	Více dětí
Do 25 let	69	4	0
26 až 35 let	25	9	7
36 až 40 let	0	2	13
40 a více let	1	2	7
Celkem	95	17	27
Vyjádřeno v %	68	12	19

Z vyhodnocení tabulky č. 4, kolik mají respondenti dětí vyplývá, že 95 respondentů nemá žádné dítě (68 %), 1 dítě má 17 respondentů (12 %) a 27 oslovených respondentů má více dětí (19 %).

Z grafu č. 4 je znatelné, že u respondenti do 25 let převládá současný trend pozdějšího narození dítěte, z oslovených 73 osob nemá žádné dítě 69 respondentů (95%) a pouze 1 dítě mají 4 respondenti (5 %). U respondentů věkové hranice 26 až 35 let nemá žádné dítě 25 respondentů (61 %), 1 dítě má 9 respondentů (22 %) a více dětí má 7 respondentů (17 %). U respondentů věkové hranice 36 až 40 let není žádný bez dítěte, 1 dítě mají 2 respondenti (13 %), více dětí má 13 respondentů (87 %), u věkové hranice 40 let a více nemá žádné dítě 1 respondent (10 %), 1 dítě mají 2 respondenti (20 %) a více dětí má 7 respondentů (70 %).

Z tohoto vyhodnocení vyplývá současný demografický vývoj obyvatelstva v České republice, který směřuje ke stále se snižujícímu počtu narozených dětí a stoupajícímu věku rodičů, kteří si vlastní dítě pořizují.

Graf č. 4 – Vyhodnocení kolik dětí mají respondenti



3.6.3 Vyhodnocení otázky v kterém kraji mají respondenti trvalé bydliště

Tabulka č. 5 – Trvalé bydliště respondentů

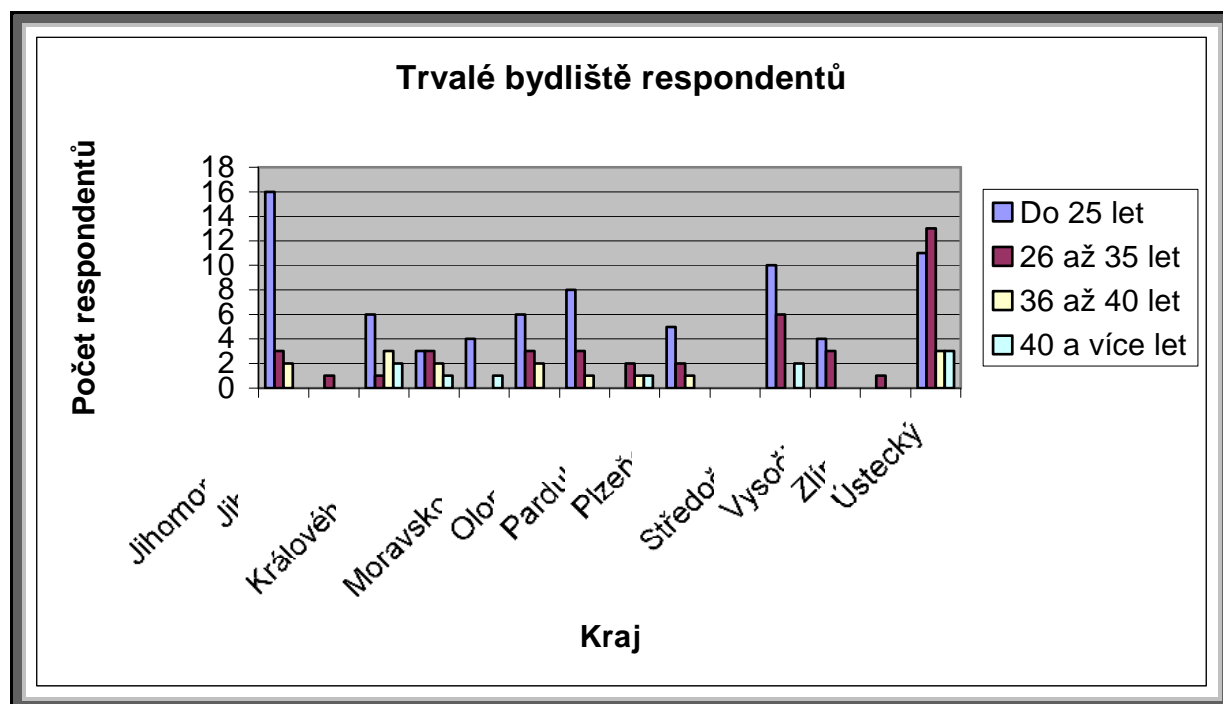
Kraj	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Jihomoravský	16	3	2	0	21	14
Jihočeský	0	1	0	0	1	1
Karlovarský	6	1	3	2	12	9
Královéhradecký	3	3	2	1	9	6
Liberecký	4	0	0	1	5	4
Moravskoslezský	6	3	2	0	11	8
Olomoucký	8	3	1	0	12	9
Pardubický	0	2	1	1	4	3
Plzeňský	5	2	1	0	8	6
Praha	0	0	0	0	0	0
Středočeský	10	6	0	2	18	12
Vysočina	4	3	0	0	7	5
Zlínský	0	1	0	0	1	1
Ústecký	11	13	3	3	30	22

Z vyhodnocení tabulky, kde mají respondenti trvalé bydliště vyplynulo, že nejvíce respondentů je z kraje Ústeckého – 30 respondentů (22 %), poté následuje kraj Jihomoravský s 21 respondenty (14 %), na dalším se umístil kraj Středočeský s 18 respondenty (12 %), dále pak kraj Karlovarský s 12 respondenty (9 %) a kraj Olomoucký také s 12 respondenty (9 %), poté následuje kraj Moravskoslezský s 11 respondenty (8 %), kraj Královéhradecký s 9 respondenty (6 %), kraj Plzeňský s 8 respondenty (6 %), kraj Vysočina se 7 respondenty (5 %), kraj Liberecký s 5

respondenty (4 %), kraj Pardubický se 4 respondenty (3 %), nejméně respondentů bylo z kraje Jihočeského – 1 respondent (1 %) a z kraje Zlínského – 1 respondent (1 %), v kraji Praha nemá žádný z respondentů trvalé bydliště.

Z vyhodnocení grafu č. 5 vyplynulo, že o zaměstnání příslušníka Vězeňské služby ČR mají zájem lidé ze všech krajů České republiky. Trvalé bydliště v kraji Praha sice neuvedl žádný z respondentů, lze však předpokládat, že v dalších kurzech základní profesní přípravy budou zastoupeni.

Graf č. 5 – Trvalé bydliště respondentů



3.6.4 Vyhodnocení otázky na nejvyšší dosažené ukončené vzdělání respondentů

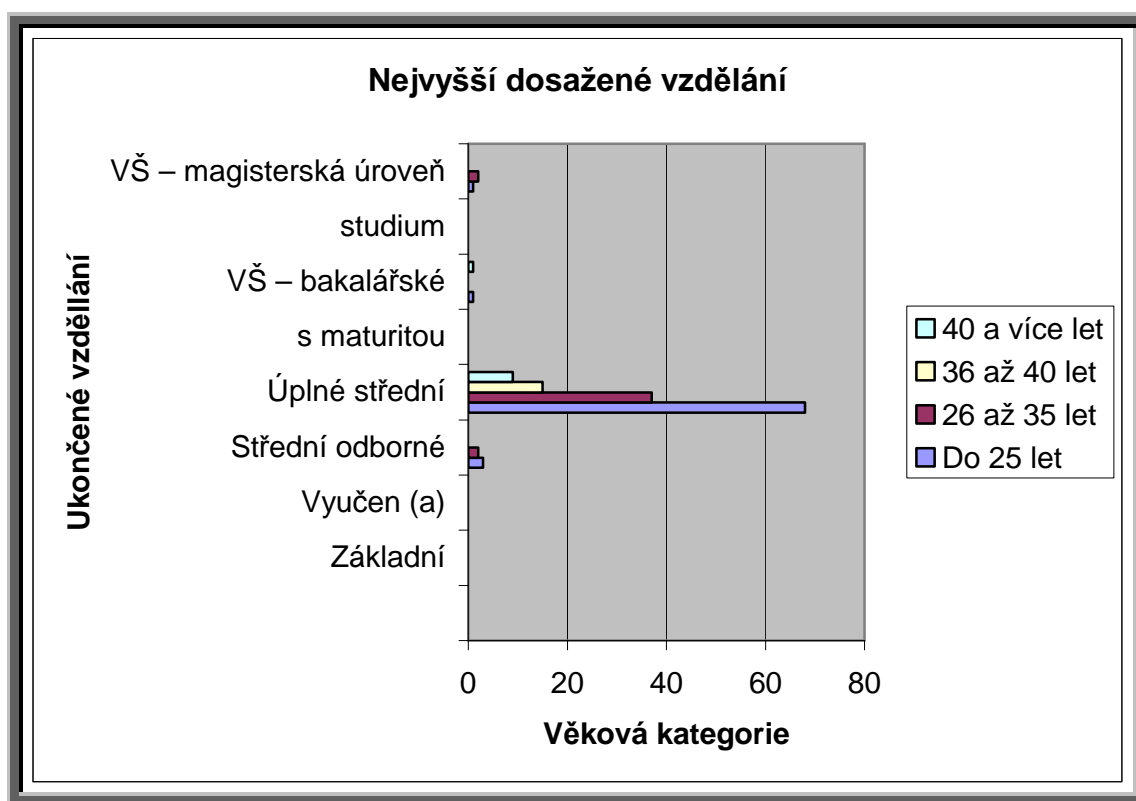
Tabulka č. 6 – Vyhodnocení otázky „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené ukončené vzdělání“

Ukončené vzdělání	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Základní	0	0	0	0	0	0
Vyučen (a)	0	0	0	0	0	0
Střední odborné	3	2	0	0	5	4
Úplné střední s maturitou	68	37	15	9	129	93
VŠ – bakalářské studium	1	0	0	1	2	1
VŠ – magisterská úroveň	1	2	0	0	3	2

Z výše uvedené tabulky č. 6 vyplývá, že 129 respondentů (93 %) má nejvyšší ukončené dosažené vzdělání úplné střední s maturitou, 4 respondenti (4 %) mají nejvyšší ukončené dosažené vzdělání střední odborné, u 2 respondentů (1 %) je nejvyšší dosažené ukončené vzdělání bakalářské a u 3 (2 %) respondentů je nejvyšší dosažené ukončené vzdělání na magisterské úrovni.

Z vyhodnocení grafu č. 6 vyplývá i směr, kterým se ubírá v současné době Vězeňská služba České republiky a to je u nově přijatých příslušníků požadavek na ukončené úplné střední vzdělání s maturitou, pouze u čtyř respondentů věznice musely žádat o výjimku v přijetí nových příslušníků, kteří měli ukončené pouze střední odborné vzdělání. U těchto příslušníků je však nasnadě, že si chybějící vzdělání doplní dalším studiem.

Graf. č. 6 – Nejvyšší ukončené dosažené vzdělání respondentů



3.6.5 Vyhodnocení otázky, kde respondent pracoval před podáním žádosti o přijetí do služebního poměru k VS ČR

Tabulka č. 7 – Vyhodnocení, kde respondent pracoval posledního půl roku před podáním žádosti o přijetí do služebního poměru k VS ČR

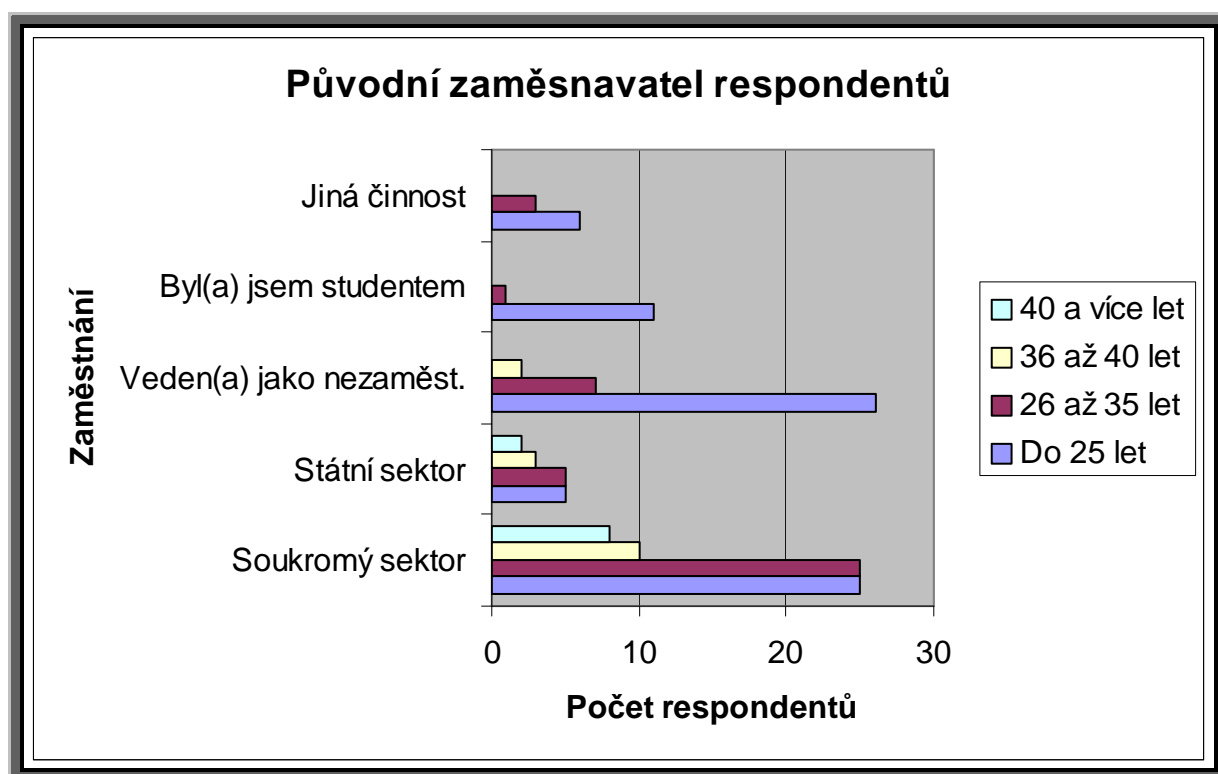
Kde jste pracoval(a)	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Soukromý sektor	25	25	10	8	68	49
Státní sektor	5	5	3	2	15	11
Veden(a) jako nezaměst.	26	7	2	0	35	25
Byl(a) jsem studentem	11	1	0	0	12	9
Jiná činnost	6	3	0	0	9	6

Z vyhodnocení tabulky č. 7 vyplývá, že nejvíce respondentů pracovalo v soukromém sektoru, tj. celkem 68 respondentů (49 %), za ní je kategorie respondentů, kteří byli vedeni úřadem práce jako nezaměstnaný(á), tj. celkem 35 respondentů (25 %), po nich následuje kategorie respondentů pracujících ve státním sektoru, tj. celkem 15 respondentů (11 %), 12 respondentů (9 %) bylo studentem (kou) ÚSO, VŠ a 9 respondentů (6 %) provádělo jinou činnost, pracovali na ŽL.

Z tohoto vyhodnocení vyplývá, že téměř plná polovina respondentů (49 %) odešla ze soukromého sektoru ke státnímu, který poskytuje svým zaměstnancům mnohem větší sociální a platové jistoty než sektor soukromý.

Plná čtvrtina respondentů (25 %) byla vedena úřadem práce jako nezaměstnaný, zde se nabízí otázka, zda po přijetí do služebního poměru k VS ČR u této složky zůstanou i nadále a budou vykonávat určenou práci nebo se nechali přijmout pouze na dobu „určitou“, aby nebyli dále vedeni úřadem práce jako nezaměstnaní a v současné době hledají i jiné zaměstnání (viz Graf č. 7).

Graf č. 7 – Původní zaměstnání respondentů před přijetím do VS ČR



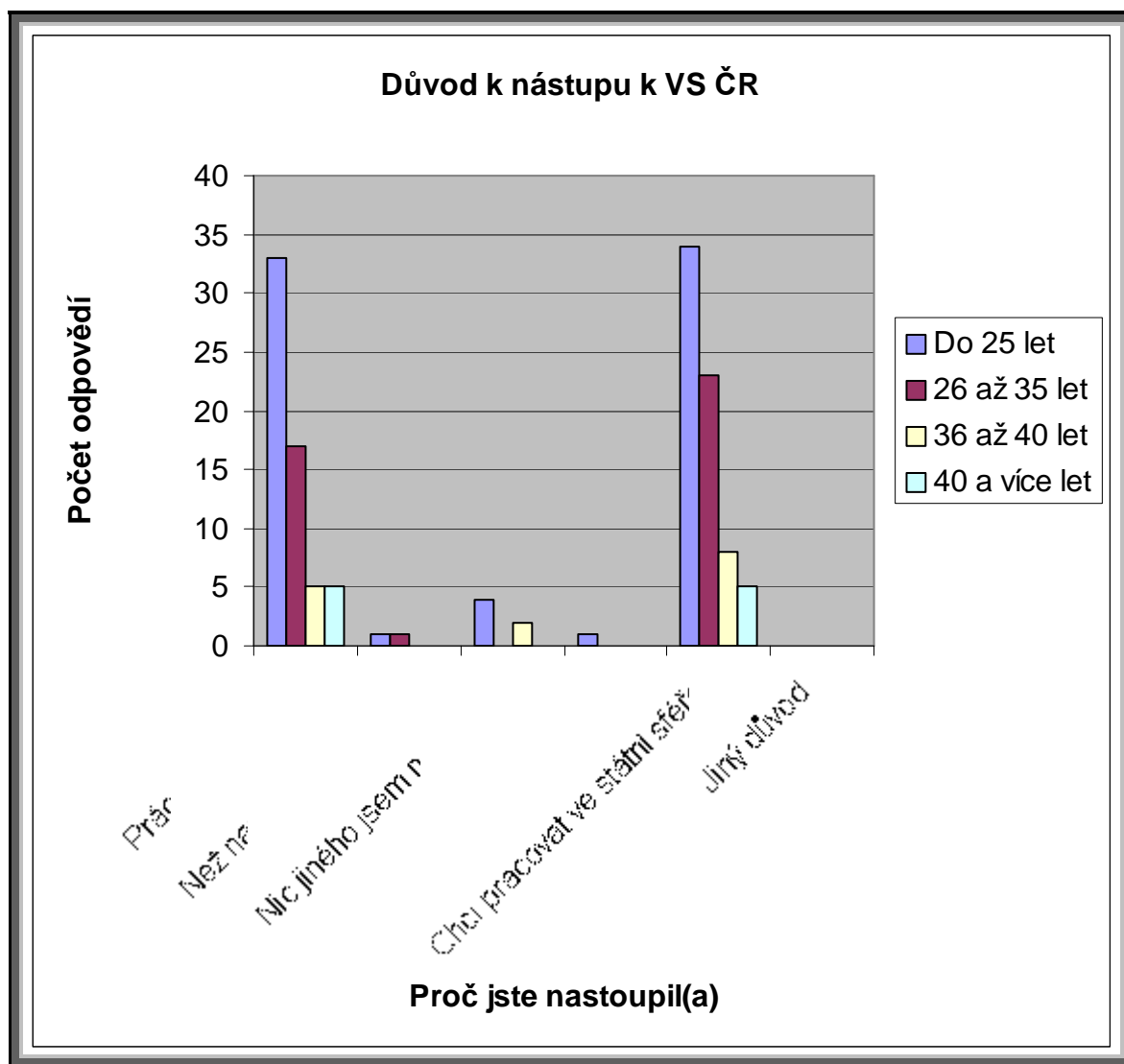
3.6.6 Vyhodnocení otázky proč respondenti nastoupili do služebního poměru k VS ČR

Tabulka č. 8 – Vyhodnocení otázky „Proč jste nastoupil(a) do služebního poměru k VS ČR?“

Proč jste nastoupil(a)	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Práce mě zajímá	33	17	5	5	60	43
Než najdu něco jiného	1	1	0	0	2	2
Nic jiného jsem nesehnal	4	0	2	0	6	4
Nevím	1	0	0	0	1	1
Chci pracovat ve státní sféře	34	23	8	5	70	50
Jiný důvod	0	0	0	0	0	0

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejvíce respondentů – 70 (50 %), což je plná polovina, nastoupilo do služebního poměru k VS ČR z důvodu, že chce pracovat výhradně ve státní sféře, po nich následují respondenti, které budoucí vykonávaná práce zajímá – 60 respondentů (43 %), 6 respondentů (4 %) uvedlo, že nic jiného nesehnali, 2 respondenti (2 %) nastoupili, aby měli práci než si najdou jiné zaměstnání a 1 respondent (1 %) neví proč nastoupil do služebního poměru k VS ČR (viz Graf č. 8).

Graf č. 8 – Důvod nástupu do služebního poměru k VS ČR



3.6.7 Vyhodnocení otázky, jak dlouho respondent čekal než byl skutečně přijat do služebního poměru

Tabulka č. 9 – Jak dlouhé období uplynulo od data, kdy jste podal(a) žádost o přijetí do služebního poměru k VS ČR a datem. Kdy jste byl(a) do služebního poměru skutečně přijat(a)?

Délka přijetí	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ihned	4	3	3	1	11	8
1 měsíc	8	6	3	2	19	13
2 měsíce	32	15	4	4	55	40
3 měsíce	29	17	5	3	54	39

U otázky č. 9 bylo nejvíce odpovědí u možnosti c), celkem 55 respondentů (40 %), dále následovala odpověď u možnosti d), celkem 54 respondentů (39 %), poté možnost b), celkem 19 respondentů (13 %) a nejméně odpovědí bylo u možnosti a), celkem 11 respondentů (8 %).

Je tedy zřejmé, že přijímací řízení v případě přijetí do služebního poměru k VS ČR trvá ve většině případů 2 – měsíce. Pouze 8 % respondentů bylo přijato ihned.

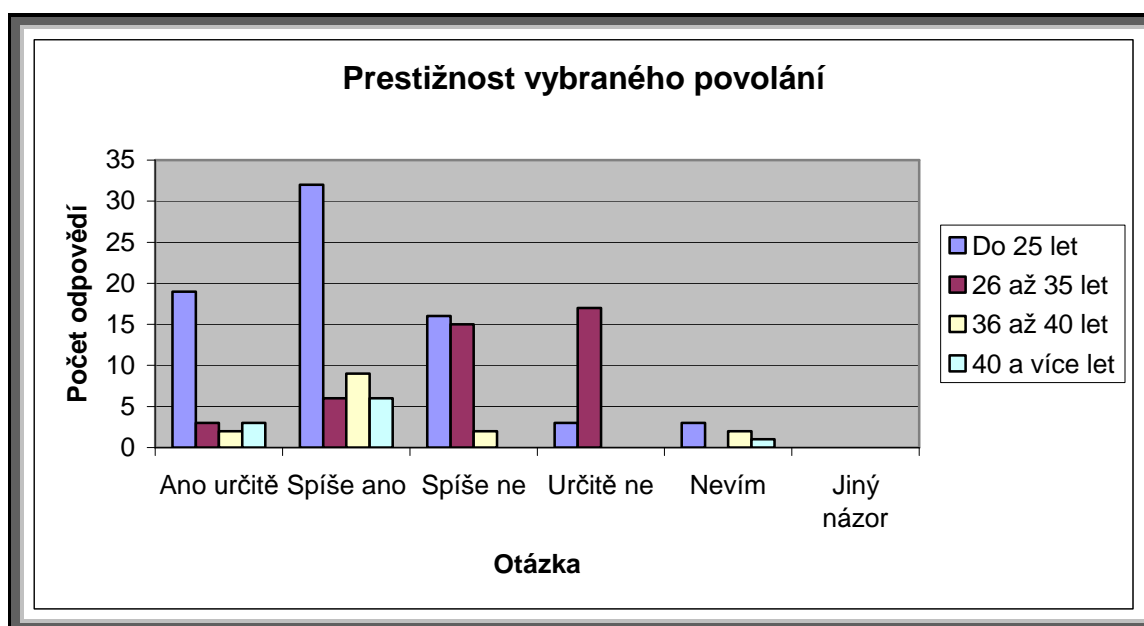
3.6.8 Vyhodnocení otázky, zda je zvolené povolání prestižní

Tabulka č. 10 – Myslíte si, že je Vámi zvolené povolání prestižní?

Otázka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ano určitě	19	3	2	3	27	19
Spíše ano	32	6	9	6	53	38
Spíše ne	16	15	2	0	33	24
Určitě ne	3	17	0	0	20	14
Nevím	3	0	2	1	6	5
Jiný názor	0	0	0	0	0	0

Na otázku, zda je povolání prestižní odpovědělo, že spíše ano 53 respondentů (38 %), spíše ne 33 respondentů (24 %), ano, určitě 27 respondentů (19 %), určitě ne 20 respondentů (14 %), nevědělo 6 respondentů (5 %) a jiný názor neměl žádný z respondentů (viz Graf č. 9).

Graf č. 9 - Myslíte si, že je Vámi zvolené povolání prestižní?



3.6.9 Vyhodnocení otázky, zda je zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno

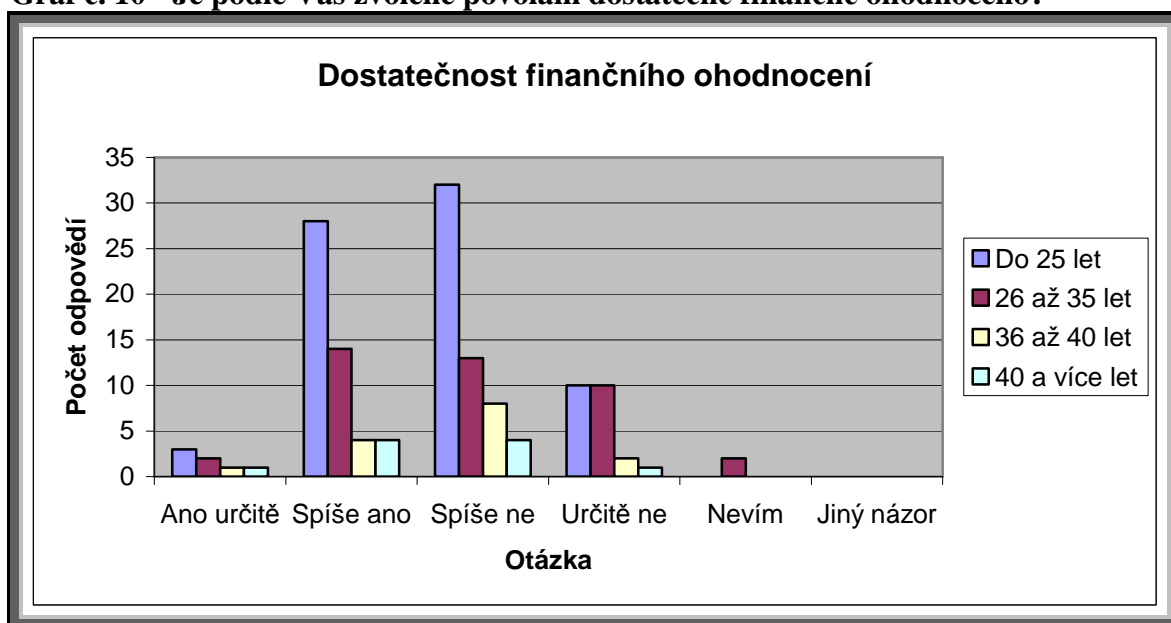
Tabulka č. 11 – Je podle Vás zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno?

Otázka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ano určitě	3	2	1	1	7	5
Spíše ano	28	14	4	4	50	36
Spíše ne	32	13	8	4	57	41
Určitě ne	10	10	2	1	23	17
Nevím	0	2	0	0	2	1
Jiný názor	0	0	0	0	0	0

Na otázku, zda je povolání dostatečně finančně ohodnoceno nejvíce respondentů odpovědělo, že spíše ne – 57 respondentů (41 %), dále následovala odpověď spíše ano – 50 respondentů (36 %), poté odpověď určitě ne – 23 respondentů (17 %), 7 respondentů (5 %) odpovědělo ano, určitě, nevěděli 2 respondenti (1 %) a jiný názor neměl žádný z respondentů.

Z vyhodnocení tabulky č. 10 vyplynulo, že nejvíce respondentů (58 %) považuje zvolené povolání za nedostatečně finančně ohodnocené (spíše ne – 57 respondentů, určitě ne – 23 respondentů) – viz Graf č. 10.

Graf č. 10 - Je podle Vás zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno?



3.6.10 Vyhodnocení otázky, zda bude zvolené povolání náročné na psychiku

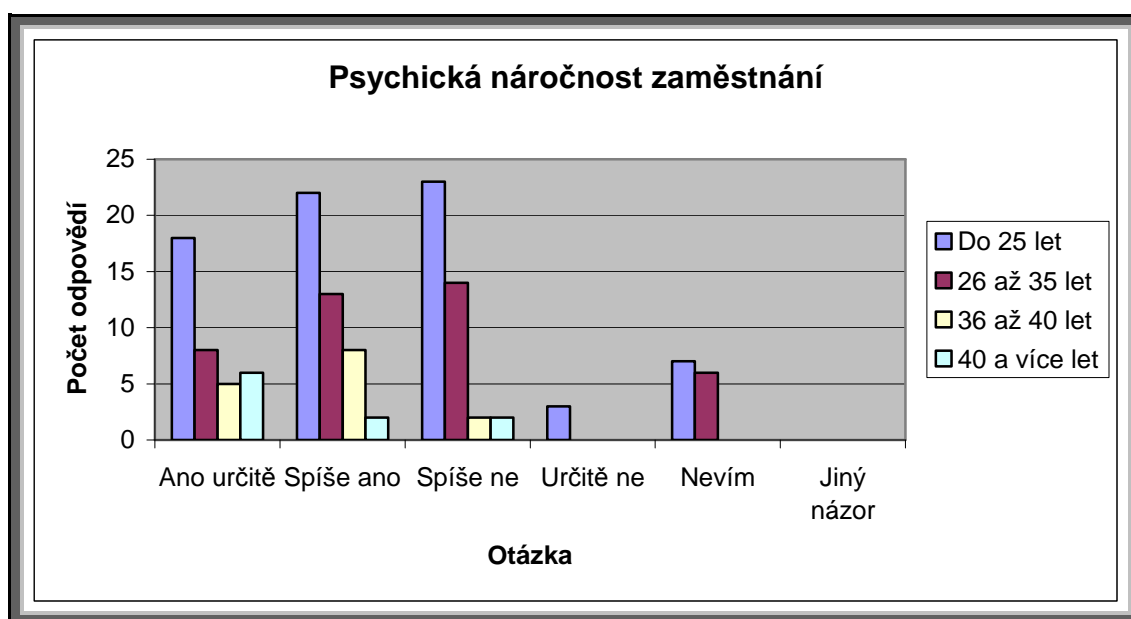
Tabulka č. 12 – Myslíte si, že Vámi zvolené povolání bude náročné na Vaši psychiku?

Otázka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ano určitě	18	8	5	6	37	27
Spíše ano	22	13	8	2	45	32
Spíše ne	23	14	2	2	41	29
Určitě ne	3	0	0	0	3	3
Nevím	7	6	0	0	13	9
Jiný názor	0	0	0	0	0	0

Na otázku zda je zvolené povolání náročné na psychiku respondentů nejvíce odpovědělo spíše ano 45 respondentů (32 %), spíše ne 41 respondentů (29 %), ano určitě odpovědělo 37 respondentů (27 %), určitě ne 3 respondenti (3 %), nevědělo 13 respondentů (9 %) a jiný názor neměl žádný respondent – viz Graf č. 11.

Z uvedených výsledků vyplynulo, že většina respondentů se domnívá, že jimi zvolené povolání bude náročné na jejich psychiku, celkem to bylo 59 % respondentů (ano určitě – 37 respondentů, spíše ano – 45 respondentů).

Graf č. 11 - Myslíte si, že Vámi zvolené povolání bude náročné na Vaši psychiku?



3.6.11 Vyhodnocení otázky, zda je délka nástupního kurzu vyhovující

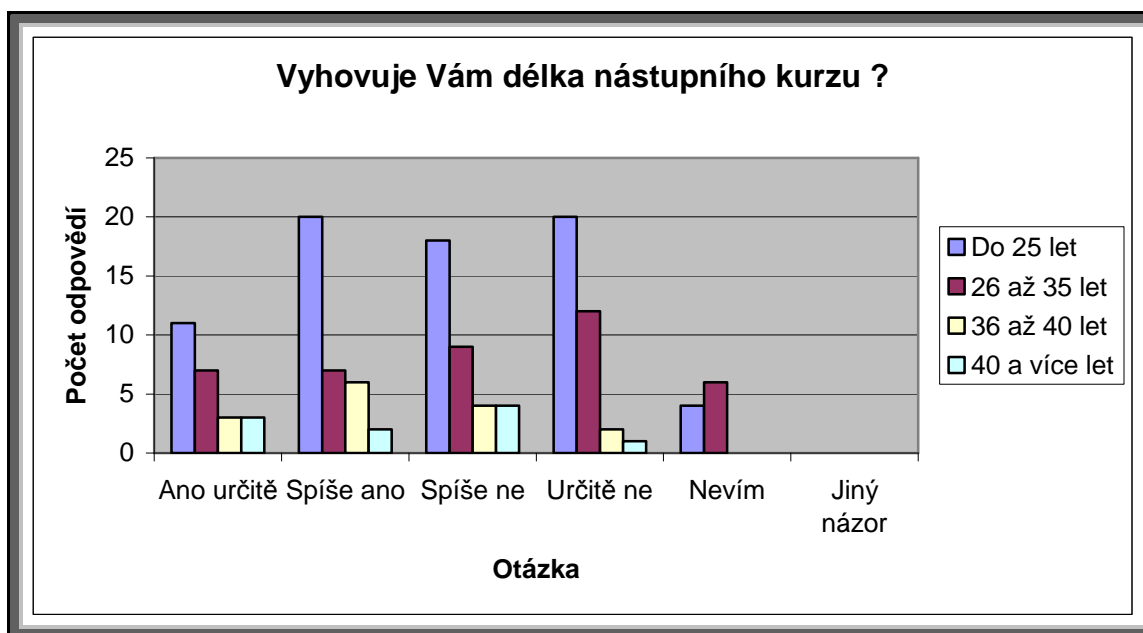
Tabulka č. 13 – Je délka nástupního kurzu podle Vás vyhovující?

Otázka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ano určitě	11	7	3	3	24	18
Spíše ano	20	7	6	2	35	25
Spíše ne	18	9	4	4	35	25
Určitě ne	20	12	2	1	35	25
Nevím	4	6	0	0	10	7
Jiný názor	0	0	0	0	0	0

Na otázku, zda je délka nástupního kurzu vyhovující byl stejný počet odpovědí u možností spíše ano, spíše ne a určitě ne – po 35 respondentech (25 %), na otázku určitě ano odpovědělo 24 respondentů (18 %), nevědělo 10 respondentů (7 %) a jiný názor neměl žádný z respondentů.

Z celkového vyhodnocení tabulky vyplynulo, že polovina respondentů se cítí být nespokojeno s délkou nástupního kurzu (celých 50 %), tato nespokojenost může být spojena s množstvím informací, faktů a učebních předmětů, se kterými jsou v nástupním kurzu seznamováni a poměrně krátkou dobou trvání nástupního kurzu (viz Graf č. 12). V současnosti došlo ke snížení počtu vyučovacích hodin zkrácením nástupního kurzu na pokyn generálního ředitele Vězeňské služby ČR.

Graf č. 12 - Je délka nástupního kurzu podle Vás vyhovující?



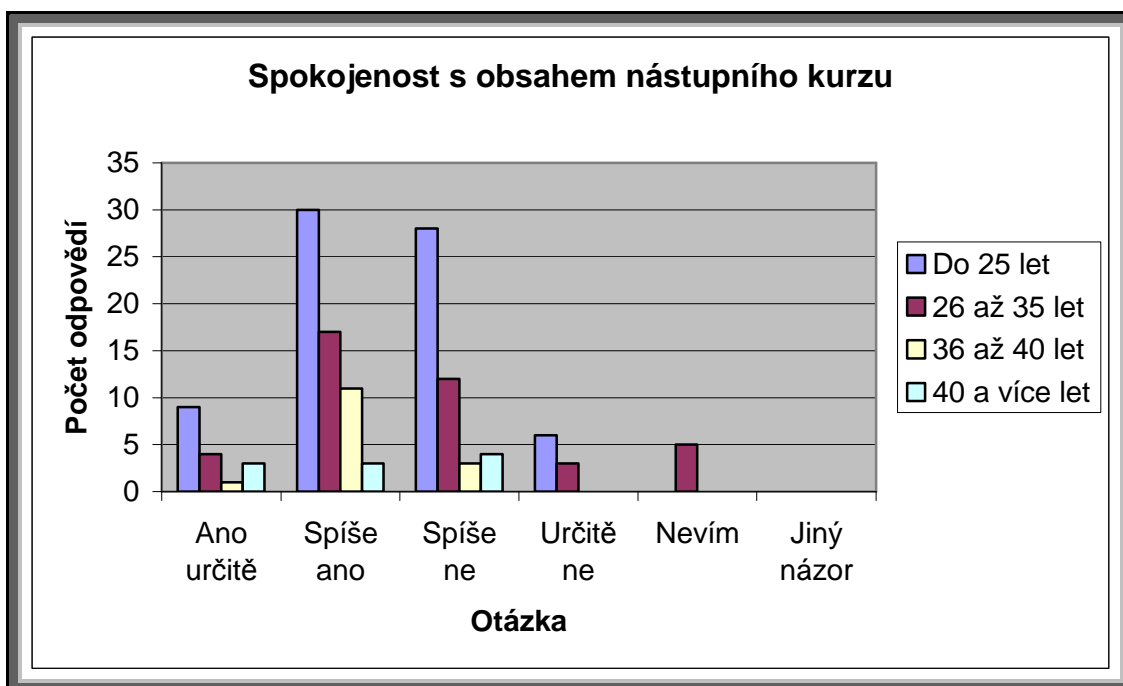
3.6.12 Vyhodnocení otázky, zda je vyhovující obsah nástupního kurzu a způsob výuky

Tabulka č. 14 – Vyhovuje Vám obsah nástupního kurzu a způsob výuky?

Otázka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ano určitě	9	4	1	3	17	12
Spíše ano	30	17	11	3	61	44
Spíše ne	28	12	3	4	47	34
Určitě ne	6	3	0	0	9	6
Nevím	0	5	0	0	5	4
Jiný názor	0	0	0	0	0	0

Na otázku, zda respondentům vyhovuje obsah nástupního kurzu a způsob výuky nejvíce respondentů odpovědělo spíše ano – 61 respondentů (44 %), po nich následovaly odpovědi spíše ne – 47 respondentů (34 %), poté odpovědi ano určitě – 17 respondentů (12 %), způsob výuky určitě nevyhovuje 9 respondentům (6 %), nevědělo 5 respondentů (4 %) a jiný názor neměl žádný z respondentů – viz Graf č. 13.

Graf č. 13 - Vyhovuje Vám obsah nástupního kurzu a způsob výuky?



3.6.13 Vyhodnocení otázky jestli respondenti budou pokračovat ve svém vzdělávání

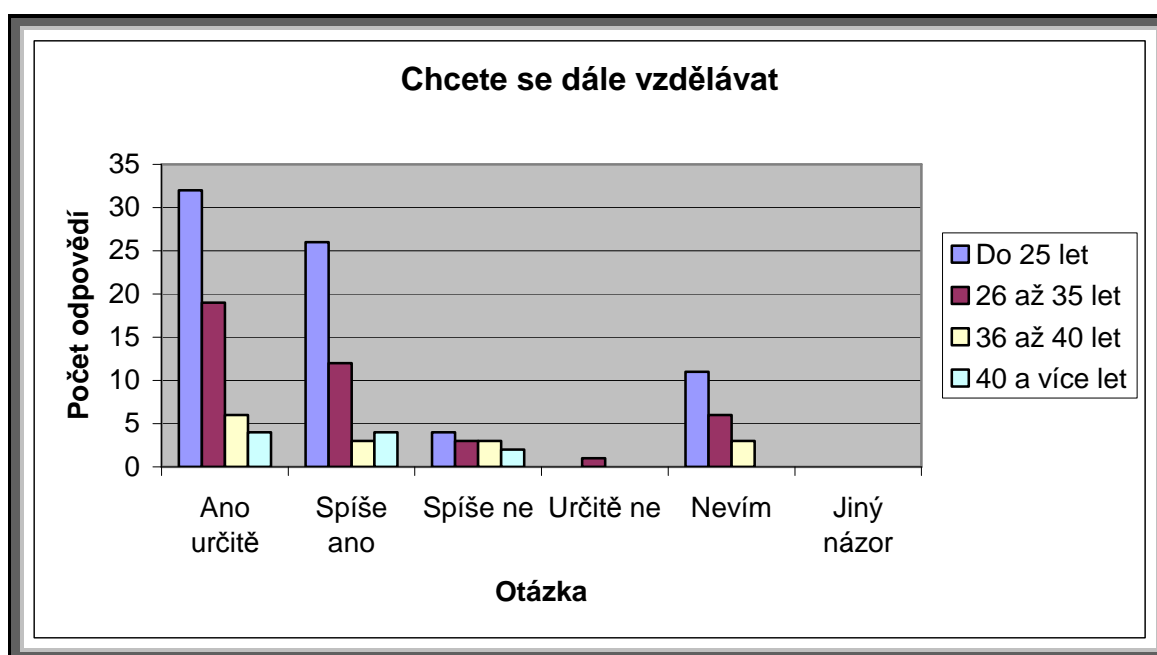
Tabulka č. 15 – Budete chtít dál pokračovat ve svém vzdělávání?

Otázka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Ano určitě	32	19	6	4	61	44
Spíše ano	26	12	3	4	45	32
Spíše ne	4	3	3	2	12	9
Určitě ne	0	1	0	0	1	1
Nevím	11	6	3	0	20	14
Jiný názor	0	0	0	0	0	0

U otázky, zda se respondenti chtějí dále vzdělávat bylo nejvíce odpovědí ano určitě – 61 respondentů (44 %), poté následovala odpověď spíše ano – 45 respondentů (32 %), nevědělo 20 respondentů (14 %), odpověď spíše ne uvedlo 12 respondentů (9 %) a určitě ne – 1 respondent (1 %) – viz Graf č. 14.

Z této otázky vyplynulo, že většina respondentů chce pokračovat ve svém dalším vzdělávání, na otázky ano určitě a spíše ano odpovědělo celých 76 % respondentů.

Graf č. 14 - Budete chtít dál pokračovat ve svém vzdělávání?



3.6.14 Vyhodnocení otázky, kde respondenti chtějí pokračovat ve vzdělání

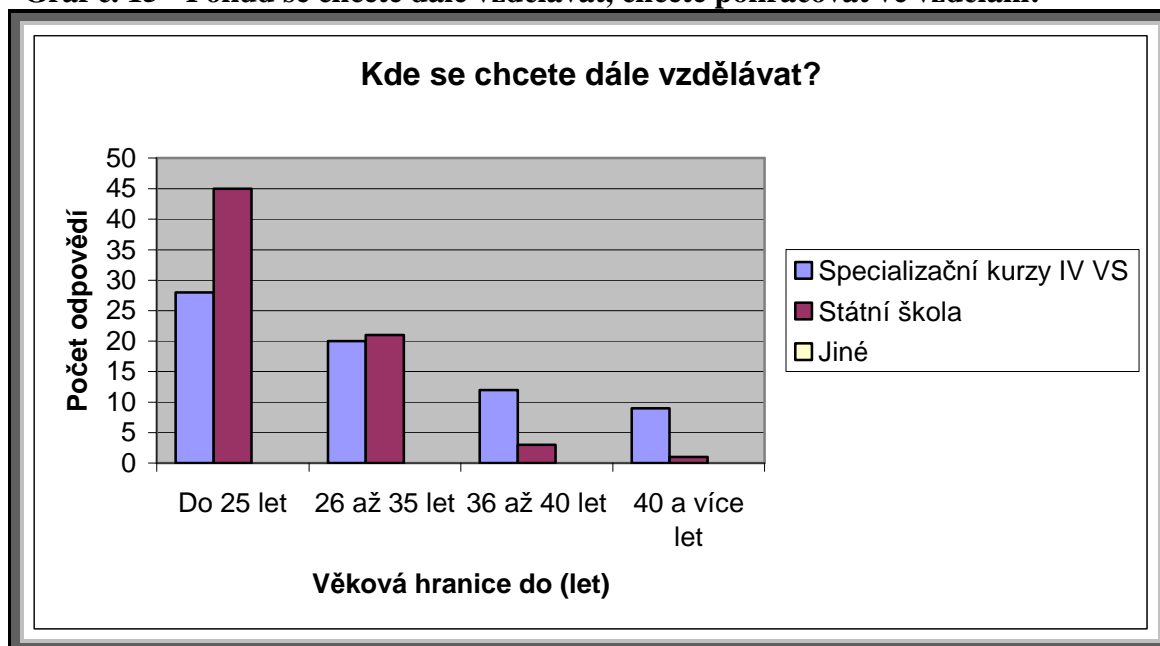
Tabulka č. 16 – Pokud se chcete dále vzdělávat, chcete pokračovat ve vzdělání:

Možnosti	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Specializační kurzy IV VS	28	20	12	9	69	49,5
Státní škola	45	21	3	1	70	50,5
Jiné	0	0	0	0	0	0

Z tabulky č. 15 vyplynulo, že pokud by se respondenti měli dále vzdělávat, 69 respondentů (49,5 %) by se vzdělávalo formou specializačních kurzů konaných IV VS ČR, 70 respondentů (50,5 %) by se dále chtělo vzdělávat na státních školách.

Dále z tabulky vyplynulo, že největší počet respondentů chtějících se dále vzdělávat na státních školách je u věkové kategorie do 25 let – 45 respondentů (32 %), 28 respondentů (20 %) se chce dále vzdělávat ve specializačních kurzech IV VS. Ve skupině respondentů 26 až 35 let již tento rozdíl klesá v neprospěch státních škol – 21 respondentů (15 %), specializační kurzy by chtělo absolvovat 20 respondentů (14 %). U věkové kategorie 36 až 40 let již výrazně klesla snaha chtít se vzdělávat na státních školách – pouze 3 respondenti (2 %), plných 12 respondentů (9 %) se chce dále vzdělávat ve specializačních kurzech. A u věkové kategorie 40 a více let se na státní škole chce vzdělávat pouze 1 respondent (1 %) a 9 respondentů chce pokračovat ve vzdělávání v specializačních kurzech – viz Graf č. 15.

Graf č. 15 - Pokud se chcete dále vzdělávat, chcete pokračovat ve vzdělání:



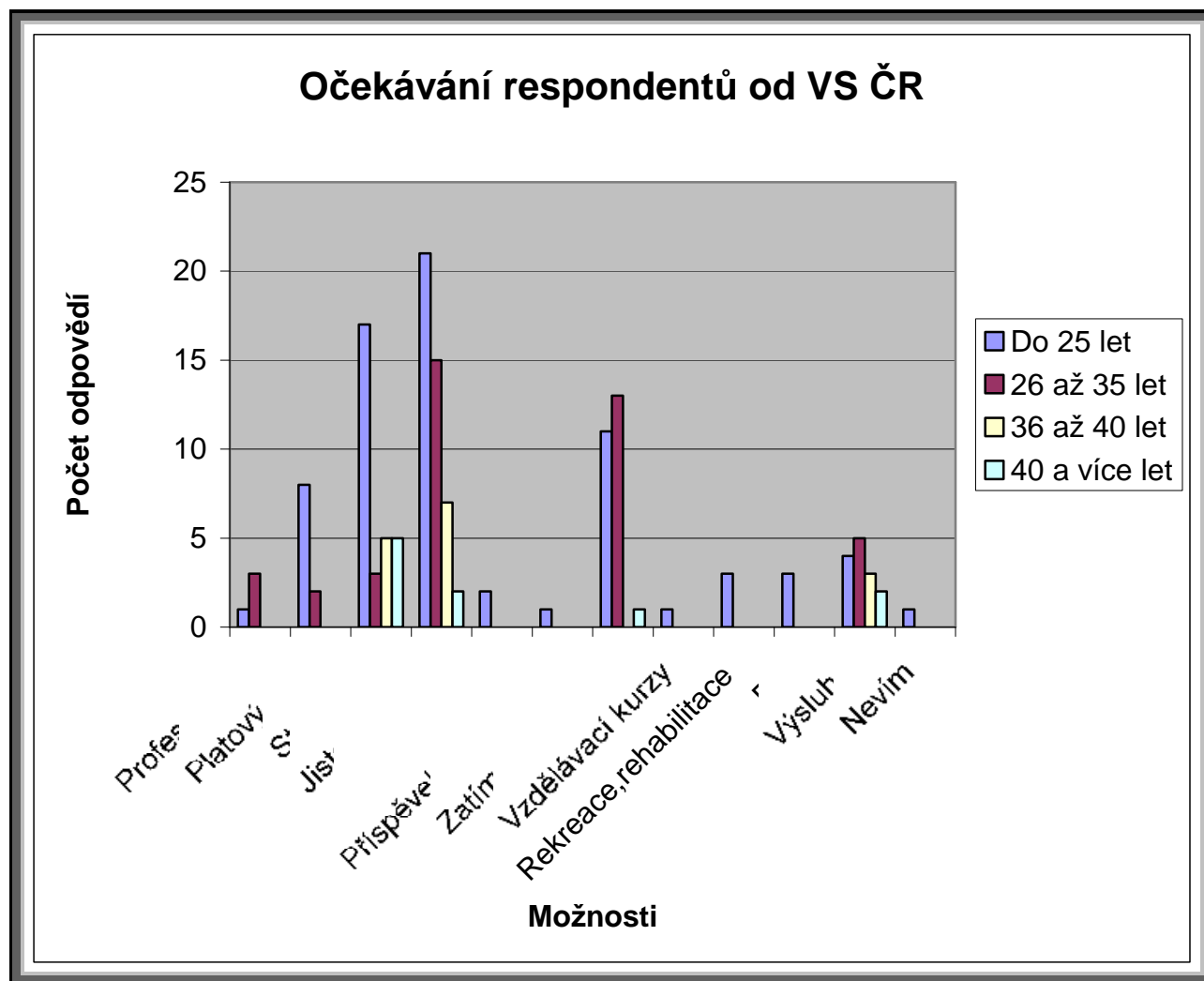
3.6.15 Vyhodnocení otázky, jaké sociální výhody u VS ČR očekávají

Tabulka č. 17 – Jaké sociální výhody u VS ČR respondenti očekávají nebo jaké by si přáli získat

Možnosti	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40 let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
Profesní růst	1	3	0	0	4	3
Platový růst	8	2	0	0	10	7
Stálý plat	17	3	5	5	30	22
Jistota práce	21	15	7	2	45	32
Více dovolené	2	0	0	0	2	1
Příspěvek na bydlení	1	0	0	0	1	1
Zatím dostačující	11	13	0	1	25	18
Vzdělávací kurzy	1	0	0	0	1	1
Rekreace, rehabilitace	3	0	0	0	3	2
Byt	3	0	0	0	3	2
Výsluha	4	5	3	2	14	10
Nevím	1	0	0	0	1	1

Z vyhodnocení otázky o očekávaných sociálních výhodách (viz Graf č. 16) vyplynulo, že nejvíce respondentů očekává jistotu práce – 45 respondentů (32 %), poté následovalo očekávání stálého platu – 30 respondentů (22 %), 25 respondentů (18 %) považuje sociální výhody u VS ČR za zatím dostačující, 14 respondentů (10 %) očekává po odsloužení určitého počtu let výsluhu za službu ve formě příspěvku, 4 respondenti (3 %) očekávají profesní růst, pro 3 respondenty (2 %) je důležitá nabídka rekreace a rehabilitace, 3 respondenti (2 %) očekávají získání bytu, pro 2 respondenty (1 %) je důležité více dní dovolené, 1 respondent (1%) očekává příspěvek na bydlení, pro 1 respondenta (1 %) jsou důležité vzdělávací kurzy a 1 respondent (1 %) nevěděl jaké výhody od VS ČR by měl očekávat.

Graf č. 16 - Jaké sociální výhody u VS ČR respondenti očekávají nebo jaké by si přáli získat



3.6.16 Vyhodnocení otázky jak respondenti vidí svoji budoucnost ve VS ČR

Tabulka č. 18 – Jak vidí respondenti svoji budoucnost ve VS ČR, hodnoceno podle stupnice 1 – 5, 1 – nejlepší, 5 – nejhorší

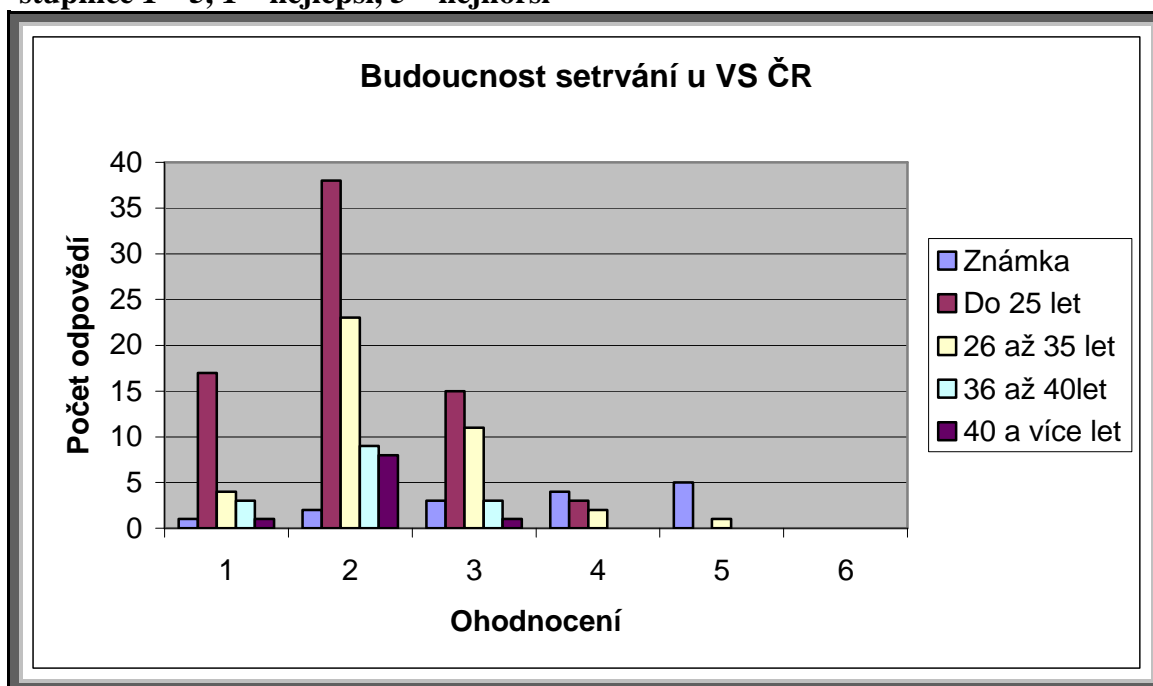
Známka	Do 25 let	26 až 35 let	36 až 40let	40 a více let	Celkem	Vyjádřeno v %
1	17	4	3	1	25	18
2	38	23	9	8	78	56
3	15	11	3	1	30	22
4	3	2	0	0	5	3
5	0	1	0	0	1	1

Z výše uvedeného vyhodnocení vyplynulo, že nejvíce respondentů svoji budoucnost u VS ČR ohodnotilo známkou 2 – celkem 78 respondentů (56 %), 30 respondentů (22 %) ohodnotilo svoji budoucnost známkou 3, 25 respondentů (18 %) ohodnotilo svoji budoucnost známkou 1, známkou 4 ohodnotilo svoji budoucnost 5 respondentů (3 %) a 1 respondent (1 %) ohodnotil svoji budoucnost známkou nejhorší -5, viz Graf č. 17.

Z tabulky je zřejmé, že 103 oslovených respondentů vidí velice kladně svoji budoucnost v setrvání u VS ČR (označeno známkou 1 a 2), což jsou z celkového počtu bez jednoho procenta tři čtvrtiny (74 %)

30 respondentů (22 %) ještě není plně rozhodnuto a svoji budoucnost setrvání ve VS ČR ohodnotilo známkou 3.

Graf č. 17 - Jak vidí respondenti svoji budoucnost ve VS ČR, hodnoceno podle stupnice 1 – 5, 1 – nejlepší, 5 – nejhorší



3.7 Vyhodnocení předpokladů

3.7.1 Stanovený předpoklad č. 1

- Předpokládáme, že povolání příslušník VS ČR si převážně ze 60 % vybírají mladí lidé do 35ti let :
 - a) z celé ČR
 - b) je to práce zajímavá
 - c) je to práce prestižní

Na základě výsledků odpovědí v dotazníku můžeme konstatovat, že předpoklad č. 1a), ve které jsme předpokládali, povolání příslušník VS ČR si vybírají mladí lidé do 35ti let ze všech krajů České republiky (viz Tab. č. 5) *souhlasí* s původním předpokladem. Jak vyplývá z věkového rozložení respondentů do 35ti let je jich celých 82 % - viz Tab. č. 2 . Trvalé bydliště v kraji Praha sice neuvedl žádný z respondentů, lze však předpokládat, že v dalších kurzech základní profesní přípravy budou zastoupeni.

Na základě výsledků odpovědí v dotazníku můžeme dále konstatovat, že předpoklad č. 1b), ve které jsme předpokládali, že práce příslušníka VS ČR je zajímavá, *nesouhlasí* s původním předpokladem, protože práce je zajímavá pro 60 respondentů, tj pouhých 43 % - viz Tab. č. 8.

Předpoklad 1c) ve které jsme předpokládali, že práce příslušníka VS ČR je pro 60 % respondentů prestižní, *nesouhlasí* s původním předpokladem, protože 53 respondentů (38 %) odpovědělo spíše ano, 27 respondentů (19 %) odpovědělo ano, určitě. Celkem se tedy kladně vyjádřilo 80 respondentů, tj. 57 %.

Předpoklad č. 1 se jako celek nepotvrdil, pouze část předpokladu 1a), že si povolání příslušník VS ČR vybírají lidé z celé České republiky.

3.7.2 Stanovený předpoklad č. 2

- Předpokládáme, příprava na budoucí povolání (příslušník VS ČR) ze 60 % vyhovuje :
 - a) délkou kurzu
 - b) formou a způsobem výuky

V předpokladu č. 2a) jsme se domnívali, že příprava na budoucí povolání příslušník VS ČR ze 60 % respondentům vyhovuje délkou kurzu. Tento předpoklad *nesouhlasí* s původním předpokladem, protože délku kurzu základní profesní přípravy kladně hodnotilo 59 respondentů, tj. 43 %, záporně 70 respondentů, tj. 50 % a nevědělo 10 respondentů, tj. 7 % (viz Tab. č. 13).

V předpokladu č. 2b) jsme se domnívali, že forma a způsob výuky v nástupních kurzech ze 60 % respondentům vyhovuje, Kladnou odpověď na způsob a formu přípravy na budoucí povolání dalo 78 respondentů - 56 %, zápornou odpověď dalo 56 respondentů - 40 % a nevědělo se vyjádřit 5 respondentů - 4 % (viz Tab. č. 14).

Z výše uvedeného vyplynulo, že stanovený předpoklad *nesplnil* očekávané předpoklady, protože respondentům nevyhovuje jak délkou kurzů základní profesní přípravy, tak i způsobem a formou výuky vzhledem k náročnosti budoucího povolání .

3.7.3 Stanovený předpoklad č. 3

- Předpokládáme, že účastníci nástupního kurzu (kurzu základní profesní přípravy), příslušníci VS ČR, už ve fázi své přípravy na povolání spojují svou pracovní budoucnost s VS ČR především pro možnosti, které u této státní instituce ze 60 % očekávají :
 - a) jistota a bezpečnost
 - b) možnost dalšího vzdělávání
 - c) široké sociální výhody.

V předpokladu č. 3a) jsme se domnívali, že příslušníci spojují svoji pracovní budoucnost s VS ČR s jistotou a bezpečností. Na základě výsledků vyplývajících z odpovědí v dotazníku, můžeme konstatovat, že tento předpoklad *souhlasí* s očekávaným předpokladem. Nejvíce respondentů 45 (32 %) očekává jistotu práce, stálý plat očekává 30 respondentů (22 %) a 14 respondentů (10 %) chce získat výsluhu za službu. Celkem tedy očekává jistotu a bezpečí 89 respondentů (64 %) – viz Tab. č. 17.

V předpokladu č. 3b) jsme se domnívali, že 60 % respondentů očekává možnost dalšího vzdělávání. Tento předpoklad *nesouhlasí* s původním předpokladem, protože profesní růst očekávají 4 respondenti (3 %) a vzdělávací kurzy považuje za důležité pouze 1 respondent (1 %) – viz Tab. č. 17.

V předpokladu 3c) jsme se domnívali, že 60 % respondentů očekává široké sociální výhody. Výhradně ve státní sféře by chtělo pracovat 70 respondentů, tj. 50 % dotázaných, pouze 4 respondenti se přiznali, že jinou práci nesehnali a 2 respondenti chtějí, jakmile najdou vhodnější zaměstnání, odejít ze služebního poměru od VS ČR (viz Tab. č. 8). Tato hypotéza *nesouhlasí* s původním předpokladem.

Předpoklad č. 3 se jako celek nepotvrdil, pouze část předpokladu 3a), že příslušníci VS ČR spojují svoji pracovní budoucnost s jistotou a bezpečím.

4 Závěr

Na základě výsledků dotazníkového šetření (sociálního šetření) můžeme konstatovat, že, povolání příslušník VS ČR si vybírají mladí lidé do 35ti let ze všech krajů České republiky. Jak vyplývá z věkového rozložení respondentů do 35ti let je jich celých 82 %. Trvalé bydliště v kraji Praha sice neuvedl žádný z respondentů, lze však předpokládat, že v dalších kurzech základní profesní přípravy budou zastoupeni.

Z dalších výsledků vyplývá, že můžeme konstatovat, že práce příslušníka VS ČR je zajímavá pouze pro 60 respondentů, tj. pouhých 43 %, dále práce příslušníka VS ČR není příliš prestižní, protože se kladně vyjádřilo 80 respondentů, tj. 57 %.

Z dalších relevantních výsledků vyplynulo, že příprava na budoucí povolání příslušník VS ČR respondentům nevyhovuje délkou nástupního kurzu, protože délku kurzu základní profesní přípravy kladně hodnotilo 59 respondentů, tj. 43 %, záporně 70 respondentů, tj. 50 % a nevědělo 10 respondentů, tj. 7 %.

Ze šetření také vyplynulo, že respondentům nástupní kurz nevyhovuje jak délkou kurzů základní profesní přípravy, tak i způsobem a formou výuky vzhledem k náročnosti budoucího povolání. Kladnou odpověď na způsob a formu přípravy na budoucí povolání dalo 78 respondentů - 56 %, zápornou odpověď dalo 56 respondentů - 40 % a nevědělo se vyjádřit 5 respondentů - 4 %.

Na základě výsledků vyplývajících z odpovědí v dotazníku, můžeme konstatovat, že příslušníci spojují svoji pracovní budoucnost s VS ČR s jistotou a bezpečností. Nejvíce respondentů 45 (32 %) očekává jistotu práce, stálý plat očekává 30 respondentů (22 %) a 14 respondentů (10 %) chce získat výsluhu za službu. Celkem tedy očekává jistotu a bezpečí 89 respondentů (64 %).

Z dalších výsledků vyplynulo, že 60 % respondentů očekává široké sociální výhody. Výhradně ve státní sféře by chtělo pracovat 70 respondentů, tj. 50 % dotázaných, pouze 4 respondenti se přiznali, že jinou práci nesehnali a 2 respondenti chtějí, jakmile najdou vhodnější zaměstnání, odejít ze služebního poměru od VS ČR. Zde se nesouhlasil původní předpoklad.

Profesní růst očekávají pouze 4 respondenti (3 %) a vzdělávací kurzy považuje za důležité pouze 1 respondent (1 %).

5 Návrh opatření

Práci ve Vězeňské službě ČR si vybírají především mladí lidé do 35ti let ze všech krajů České republiky

Stále však zůstává potřeba všemi dostupnými cestami zvyšovat prestiž všech druhů povolání vykonávaných v rámci VS ČR, zdůrazňovat především důležitost a nezastupitelnost této složky Ministerstva spravedlnosti ČR.

Je třeba zaměstnance motivovat k vyšším výkonům, snižování fluktuace a zvyšování loajality zaměstnanců. Zaměstnance, kteří jsou z nějakého důvodu v práci nespokojeni, se jen velmi daří motivovat k vyššímu výkonu a loajalitě vůči zaměstnavateli.

K vyšší spokojenosti zaměstnanců je možné přispět i **vymezením pracovních pozic, jasně je definovat**, snižovat pozice nadměrně specializované s malým rozsahem úkolů, přinášejících monotónní práci, spokojenost zaměstnanců je také silně ovlivněna finančním a nefinančním odměňováním.

V důsledku neúměrného nárůstu administrativních činností dochází ke snižování osobních kontaktů mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými, tento stav negativně ovlivňuje tok informací a prohlubuje přesvědčení podřízeného, že o výsledky jeho práce nemá nadřízený zájem. Proto by bylo třeba snížit počet řídicích článků, kompetence přenášet na nižší organizační články, strategické cíle stanovovat na období maximálně pěti let, zvyšovat důležitost a kompetence personálních útvarů, využívat různé typy pracovní doby, dozorce je třeba lépe finančně ohodnotit.

Vzdělávání je nutno pojmut jako cílevědomé, plánovité a všestranné pro každého zaměstnance VS ČR, permanentní zvyšování jeho vzdělanostní a morální úrovně kontrolované zpětnou vazbou.

V nástupních kurzech pro příslušníky VS ČR se vyučují předměty jako jsou základy práva a společenských věd (základy psychologie, pedagogiky a profesní etiky), odborné předměty – výkon strážní, eskortní a dozorčí služby, výkon služby justiční strážce, výkon trestu odnětí svobody a výkon vazby, bojová příprava a sebeobrana. Všechny informace , potřeba specifických a odborných znalostí jsou pro nově přijaté příslušníky příliš obsáhlé a neznámé. Pro osvojení všech požadavků kladených na příslušníka VS ČR by mělo nástupní školení trvat déle než tři měsíce, samozřejmě by mělo docházet k pravidelnému střídání praktické a teoretické části výuky .Vzhledem k obtížnosti a různorodosti vyučovaných předmětů lze předpokládat, že tři měsíce na osvojení všech znalostí jsou málo.

Z konečných výsledků dále vyplynulo, že účastníci nástupního kurzu (kurzu základní profesní přípravy), příslušníci VS ČR, už ve fázi své přípravy na povolání spojují svoji pracovní budoucnost s VS ČR především pro možnosti, které u této státní instituce očekávají: jistota práce a mzdy, bezpečnost, možnost dalšího vzdělávání a široké sociální výhody, uvažuje se o zavedení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění jako je mají i jiné ozbrojené složky státu, zavedení věrnostního příspěvku odstupňovaného po 10, 15, 20 letech služby nebo pracovního poměru, zavedení příspěvku na ošacení i pro občanské zaměstnance. Svoji pracovní budoucnost s Vězeňskou službou ČR spojuje 103 respondentů (ohodnoceno známkou 1 – 3) – viz Tab. č. 18.

Je nutno podotknout, že ve VS ČR v současné době panuje značná nejistota plynoucí z prozatímního neschválení nového zákona o služebním poměru. Jako další problém se může jevit i přílišná centralizace VS ČR a z toho plynoucí menší prostor managementu jednotlivých organizačních jednotek pro samostatné rozhodování.

Program celoživotního vzdělávání se vztahuje na všechny funkce ve Vězeňské službě ČR, počínaje vrcholovým managementem až po strážného třetí třídy. Program je určen všem, zejména však pracovníkům v přímém výkonu služby a přímém kontaktu s vězni. Pracovníci získávají nové poznatky z oblasti svých profesí, psychologie, práva, etiky interpersonálních vztahů.

Vzdělávání pracovníků a potažmo celoživotní vzdělávání je životně důležité pro každou firmu tedy i pro tak významnou instituci, jako je VS ČR.

Celoživotního vzdělávání se zúčastňují všichni pracovníci Vězeňské služby České republiky podle svého funkčního zařazení a podle potřeb Vězeňské služby ČR.

Cílem v oblasti řízení lidských zdrojů ve VS ČR je zavést kurzy pro všechny typy managementu, které by směřovaly k výuce metod řízení, např. k motivování a stabilizaci personálu. Kurzy by měly mít charakter výcviku – modelové situace, případové studie, apod.

Dále by se měl podporovat oprávněný zájem zaměstnanců o sebevzdělávání a vzdělávání.

6 Seznam použitých informačních zdrojů

1. AMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada Publishing s. r. o., 1999. ISBN 80-7169-614-5.
2. AMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing s. r. o., 2002. ISBN 80-247-0469-2.
3. BENEŠ, Milan. *Andragogika teoretické základy*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia s. r. o., 2003. ISBN 80-86432-23-8.
4. ČERNÍKOVÁ, Vratislava, MAKARIUSOVÁ, Vlasta. *Sociální ochrana*. Praha: Policejní akademie České republiky, 1996. ISBN 80-85981-36-X.
5. HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-303-X.
6. JŮZL, Miloslav. *Vzdělávání zaměstnanců Vězeňské služby ČR*. České vězeňství, 2002, č. 4, s. 20.
7. KALHOUS, Zdeněk, OBST, Otto a kolektiv. *Školní didaktika*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-253-X.
8. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů, základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.
9. MÜHLPACHER, Pavel. *Sociální a postpenitenciární péče*. Brno: Institut mezioborových studií, 1999 (brož.).
10. PAUKERTOVÁ, Jana. *Výchova k lidským právům*. České vězeňství, 2000, č. 3-4, s. 15.
11. PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-399-4.
12. PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika 2. Přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-631-4.
13. PRŮCHA, Jan. *Učitel, současné poznatky o profesi*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-621-7.
14. STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie a metodiky výchovy I*. Brno: Mikada, 1998. ISBN 80-85931-61-3.
15. ŠVEC, Vlastimil. *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1998. ISBN 80-210-1937-9.

16. ŠVINGALOVÁ, Dana. *Metodické pokyny pro zpracování bakalářských prací*. 1. vyd. Liberec: TUL, 2003. ISBN 80-7083-704-7.
17. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. 424 s. ISBN 80-7178-214-9.
18. Nařízení Ministra spravedlnosti ČR č. 1/2002, kterým se vydává organizační řád Vězeňské služby ČR.
19. Nařízení Generálního ředitele VS ČR č. 26/2001 o organizaci vzdělávací činnosti ve Vězeňské službě ČR.
20. Nařízení ředitele Institutu vzdělávání VS ČR č. 36/2002, kterým se vydává organizační řád Institutu vzdělávání Vězeňské služby ČR.
21. RADA EVROPY, VÝBOR MINISTRU. *Evropská vězeňská pravidla*. Praha: Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2006, 2006.
22. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015*. Online.[cit.20051020]. Dostupné z: http://ad.vscr.cz/news_files/Koncepce2015.pdf.
23. Zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR , ve znění pozdějších předpisů, změn a doplňků.
24. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží ČR, ve znění pozdějších předpisů, změn a doplňků.
25. Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů, změn a doplňků.
26. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších změn a doplňků.
27. Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, změn a doplňků.
28. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, změn a doplňků.
29. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č. 109/1994 Sb., řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů, změn a doplňků.
30. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č. 345/1999 Sb., řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších změn a doplňků.

7 Seznam příloh

Seznam specializačních kurzů.....	s. 31 (<i>P1</i>)
Seznam zdokonalovacích kurzů.....	s. 31 (<i>P2</i>)
Seznam jazykových kurzů.....	s. 31 (<i>P3</i>)
Seznam kurzů pod záštitou vysokých škol	s. 31 (<i>P4</i>)
Nestandardizovaný dotazník.....	s. 34 (<i>P5</i>)
Seznam tabulek.....	(<i>P6</i>)
Seznam grafů.....	(<i>P7</i>)

P1

Seznam specializačních kurzů celoživotního vzdělávání:

1. Specializační kurz pro ředitele věznic, vazebních věznic a ředitelů odborů GŘ VS ČR
2. Specializační kurz pro vrchní inspektory a inspektory strážní služby
3. Specializační kurz pro velitele místní jednotky justiční stráže
4. Specializační kurz pro pracovníky oddělení prevence a stížností
5. Specializační kurz pro parlamentáře
6. Specializační kurz romské problematiky
7. Specializační kurz pro vychovatele
8. Specializační kurz pro sociální pracovníky VS ČR
9. Specializační kurz rodinné terapie
10. Speciální kurz pro referenty personálních útvarů I. – IV.
11. Specializační kurz pro strážné při vstupu do střežených objektů VS ČR
12. Specializační kurz pro strážné
13. Specializační kurz pro dozorce
14. Specializační kurz pro mzdové účetní
15. Specializační kurz pro zacházení se zvláštními skupinami vězněných osob
16. Specializační kurz pro správce sítě výpočetní techniky
17. Specializační kurz pro pracovníky VS ČR v přímém styku s vězněnými osobami
(Komunikace I – III)
18. Specializační kurz pro inspektory Vězeňské služby

Seznam zdokonalovacích kurzů celoživotního vzdělávání:

1. Personální management, řízení lidských zdrojů
2. Řízení lidských zdrojů I
3. Kurz pro pracovníky vězeňské duchovenské služby
4. Kurz pro pracovníky vězeňské duchovenské péče
5. Zdokonalovací kurz instruktorů sebeobrany
6. Prevenci kriminality I, II
7. Sociálně psychologický výcvik pro ředitele a jejich zástupce
8. Metodika řízení konfliktů pomocí analýzy transakcí
9. Základy psychologie písma – grafologie I
10. Grafologie II
11. Lüscherův barvový test I, II
12. Strategie vyjednávání a zvládání stavů agresivity
13. Zacházení s mladistvými vězni
14. Metodika práce s vězni při speciálních postupech snižujících stavy napětí
15. Zacházení s vězněnými psychopaty
16. Zacházení s vězněnými geronty a sexuálními devianty
17. Základy forenzní psychologie pro speciální pedagogy
18. Tvorba programů pro nezaměstnané
19. Styk a práce s veřejností (Komunikace pro JS)
20. Dvousemestrové studium speciální pedagogiky
21. Forenzní psychologie
22. Osobnostně sociální výcvik
23. Vhled do problematiky arteterapie
24. Protidrogová prevence I, II
25. Zacházení s vězněnými cizinci
26. Prevence kriminality pro pracovníky VS ČR v přímém styku s mladými dospělými vězni
27. Výchova k lidským právům pro pracovníky VS ČR I, II
28. Základy výpočetní techniky I – III
29. Základy výpočetní techniky – MS EXCEL
30. Základy výpočetní techniky – MS WORD

31. Základy výpočetní techniky – Internet, MS - OUTLOOK
32. Základy výpočetní techniky – MS ACCESS
33. Kultura v organizaci
34. Krizová intervence
35. Základy didaktiky
36. Základy forenzní psychologie pro velitele místních jednotek JS
37. Prevence šikanování
38. Zacházení se zvláště nebezpečnými vězni
39. Základní kurz problematiky EU
40. Školení k Evropské unii
41. Prevence kriminality v souvislosti s abúzem návykových látek
42. Přípravný kurz pro občany národnostních menšin k přijetí do VS ČR
43. Kurz zdravého životního způsobu, relaxační programy I
44. Zacházení s drogově závislými vězni
45. Výcvik personálu poraden drogové prevence a pro výkon ambulantní ochranné protitoxikomanické a protialkoholní léčby ve věznicích ČR
46. Sociálně psychologický výcvik pro forenzní praxi
47. Zacházení s mladými dospělými vězni
48. Sociálně psychologický výcvik pro dozorce 1. třídy VV, sociální pracovníky a lektory instruktory
49. Přímá a mediatizovaná komunikace s jedincem, skupinou a davem
50. Roscharův test
51. Příprava tiskových mluvčích
52. Výcvikový program pro sociální pracovníky VS ČR – Základní modul
53. Penitenciárně psychologické problémy tzv. druhého života u vězněných osob
54. Metodika tvorby výcvikových programů pro nezaměstnané I, II
55. Management logistiky a ekonomiky
56. Trend léčby drogových závislostí v České republice
57. Zdokonalovací kurz lékařů pracujících ve VS ČR
58. Inovační kurz pro zdravotní sestry pracující ve VS ČR, I, II
59. Zvládání stresových situací
60. Zacházení s vězněnými matkami s dětmi
61. Neverbální komunikace
62. Neverbální techniky

63. Antistresové, copingové a relaxační programy
64. Psychodiagnostika ve forenzní praxi
65. Výcvikový program pro vychovatele
66. Jan Ámos Komenský – živý odkaz dnešku I – III
67. Kreativní řešení konfliktů
68. Sociální komunikace pro dozorce
69. Základní problémy viktimologie
70. Kontrola a vnitřní audit
71. Program řešení zátěžových situací a vyrovnání se zátěží
72. Marketing hospodářské činnosti VS ČR
73. Tělo jako prostředek pro práci pedagoga v preventivní protidrogové péči
74. Sebezkušenostní psychoterapeutický výcvik
75. Doplnující pedagogické studium
76. Zacházení s vězni dlouhodobě a doživotně odsouzenými
77. Environmentální výchova – základní kurz
78. Kurz výtvarných technik
79. Reprodukce a správa majetku, daňové a právní předpisy
80. Kurz právnického vzdělání
81. Prevence psychického vyhoření
82. Lidská práva a postavení žen ve společnosti
83. Do krize, v krizi a z krize – komunikační strategie
84. Kurz pro asistentky I, II

Seznam jazykových kurzů celoživotního vzdělávání:

1. Jazyková příprava – ruský jazyk
2. Jazyková příprava pro střední management
3. Jazyková příprava – anglický jazyk I – III
4. Elementární kurz anglického jazyka

Seznam kurzů celoživotního vzdělávání pod záštitou vysokých škol:

1. Psychologické aspekty řízení lidských zdrojů (tříletý kurz byl pod záštitou VŠ TU Liberec)
2. Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR – německý jazyk (v případě zájmu se jedná o dvouleté kombinované studium pod záštitou Institutu mezioborových studií v Brně)
3. Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR – anglický jazyk (v případě zájmu se jedná o dvouleté kombinované studium pod záštitou Institutu mezioborových studií v Brně)
4. Kvalifikační studium cizích jazyků pro pracovníky VS ČR – francouzský jazyk (v případě zájmu se jedná o dvouleté kombinované studium pod záštitou Institutu mezioborových studií v Brně)

Anonymní dotazník pro posluchače nástupního kurzu

Vážený studente, studentko! Vyplněním anonymního dotazníku se zúčastňujete ankety, která zkoumá sociální aspekty základní profesní přípravy nových příslušníků VS ČR. Anketa bude sloužit pro zpracování bakalářské práce. Prosím, zakroužkujte odpovědi, které nejlépe vystihují Vaši osobu.

1. Kolik je Vám let (zakroužkujte):

- a) do 25 let c) 36 až 40 let
b) 26 až 35 let d) 46 let a více

2. Jakého jste pohlaví (zakroužkujte): a) žena b) muž

3. Jste ženatý – vdaná ? a) ano b) ne

4. Kolik máte dětí ? a) žádné c) více dětí (uved'te kolik) b) 1 dítě

5. Ve kterém kraji máte trvalé bydliště (doplňte) ?

.....

6. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené ukončené vzdělání ?

- a) základní d) úplné střední s maturitou
b) vyučen (a) e) vysoká škola – bakalář. studium
c) střední odborné f) vysoká škola – úroveň magist. studium

7. Kde jste pracoval(a) posledního půl roku před podáním žádosti o přijetí do služebního poměru VS ČR?

- a) soukromý sektor
b) státní sektor
c) byl(a) jsem veden(a) úřadem práce jako nezaměstnaný (á)
d) byl(a) jsem studentem(kou) ÚSO, VŠ
e) jiná činnost (uved'te)

8. Proč jste nastoupil(a) do služebního poměru k VS ČR

- a) práce mě zajímá d) nevím
b) než najdu něco jiného e) chci pracovat výhradně ve státní sféře
c) nic jiného jsem nesehnal(a) f) jiný důvod (uved'te)

9. Jak dlouhé období uplynulo od data, kdy jste podal(a) žádost o přijetí do služebního poměru VS ČR a datem, kdy jste byl(a) do služebního poměru skutečně přijat(a) ?

- a) byl(byla jsem přijat(a) ihned
b) 1 měsíc – uved'te důvody, pokud je znáte.....
c) 2 měsíce – uved'te důvody, pokud je znáte.....
d) 3 měsíce a déle, - uved'te jak dlouho a důvody, pokud je znáte.....
.....

10. Myslíte si, že je Vámi zvolené povolání prestižní?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| a) ano určitě | d) určitě ne |
| b) spíše ano | e) nevím |
| c) spíše ne | f) jiný názor (uved'te) |

11. Je podle Vás Vámi zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| a) ano určitě | d) určitě ne |
| b) spíše ano | e) nevím |
| c) spíše ne | f) jiný názor (uved'te) |

12. Myslíte si, že Vámi zvolené povolání bude náročné na Vaši psychiku?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| a) ano určitě | d) určitě ne |
| b) spíše ano | e) nevím |
| c) spíše ne | f) jiný názor (uved'te) |

13. V současné době se připravujete na budoucí povolání v nástupním kurzu VS ČR. Co si myslíte o následujících aspektech kurzu ?

13.1. Je délka nástupního kurzu podle Vás vyhovující?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| a) ano určitě | d) určitě ne |
| b) spíše ano | e) nevím |
| c) spíše ne | f) jiný názor (uved'te) |

13.2. Vyhovuje Vám obsah nástupního kurzu a způsob výuky ?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| a) ano určitě | d) určitě ne |
| b) spíše ano | e) nevím |
| c) spíše ne | f) jiný názor (uved'te) |

14. Budete chtít dál pokračovat ve svém vzdělávání?

- | | |
|---------------|-------------------------|
| a) ano určitě | d) určitě ne |
| b) spíše ano | e) nevím |
| c) spíše ne | f) jiný názor (uved'te) |

15. Pokud se chcete dále vzdělávat, chcete pokračovat ve vzdělání :

- | |
|--|
| a) ve specializačních kurzech IV VS ČR |
| b) na státní škole |
| c) jiné (uved'te) |

16. Jaké sociální výhody u VS ČR očekáváte (nebo byste si přál(a) získat)?

uved'te jaké:.....

17. Jak vidíte svoji budoucnost ve VS ČR ?

OZNÁMKUJTE 1-5 (1- nejlepší, 5-nejhorší):

Tabulka č. 1 - Statistický přehled.....	s. 35
Tabulka č. 2 - Věkové rozložení respondentů.....	s. 36
Tabulka č. 3 - Vyhodnocení stavu oslovených respondentů v kurzu základní profesní přípravy.....	s. 38
Tabulka č. 4 - Vyhodnocení otázky kolik dětí mají respondenti.....	s. 39
Tabulka č. 5 - Trvalé bydliště respondentů.....	s. 41
Tabulka č. 6 - Vyhodnocení otázky „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené ukončené vzdělání“.....	s. 43
Tabulka č. 7 - Vyhodnocení, kde respondent pracoval posledního půl roku před podáním žádosti o přijetí do služebního poměru k VS ČR.....	s. 45
Tabulka č. 8 - Vyhodnocení otázky „Proč jste nastoupil(a) do služebního poměru k VS ČR?“.....	s. 47
Tabulka č. 9 – Jak dlouhé období uplynulo od data, kdy jste podal(a) žádost o přijetí do služebního poměru k VS ČR a datem. Kdy jste byl(a) do služebního poměru skutečně přijat(a)?.....	s. 49
Tabulka č. 10 - Myslíte si, že je Vámi zvolené povolání prestižní?.....	s.50
Tabulka č. 11 - Je podle Vás zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno?.....	s. 51
Tabulka č. 12 - Myslíte si, že Vámi zvolené povolání bude náročné na Vaši psychiku?.....	s. 52
Tabulka č. 13 - Je délka nástupního kurzu podle Vás vyhovující?.....	s. 53
Tabulka č. 14 - Vyhovuje Vám obsah nástupního kurzu a způsob výuky?.....	s. 54
Tabulka č. 15 - Budete chtít dál pokračovat ve svém vzdělávání?.....	s. 55
Tabulka č. 16 - Pokud se chcete dále vzdělávat, chcete pokračovat ve vzdělání:.....	s. 56
Tabulka č. 17 - Jaké sociální výhody u VS ČR respondenti očekávají nebo jaké by si přáli získat.....	s. 57
Tabulka č. 18 - Jak vidí respondenti svoji budoucnost ve VS ČR, hodnoceno podle stupnice 1 – 5, 1 – nejlepší, 5 – nejhorší.....	s.59

Graf č. 1 - Soustava vzdělávacích aktivit	s. 33
Graf č. 2 - Věkové rozložení respondentů.....	s. 36
Graf č. 3 - Vyhodnocení stavu oslovených respondentů v kurzu základní profesní přípravy (jste ženatý, vdaná ?).....	s. 38
Graf č. 4 - Vyhodnocení kolik dětí mají respondenti.....	s. 40
Graf č. 5 - Trvalé bydliště respondentů.....	s. 42
Graf. č. 6 - Nejvyšší ukončené dosažené vzdělání respondentů.....	s. 44
Graf č. 7 - Původní zaměstnání respondentů před přijetím do VS ČR.....	s. 46
Graf č. 8 - Důvod nástupu do služebního poměru k VS ČR.....	s. 48
Graf č. 9 - Myslíte si, že je Vámi zvolené povolání prestižní?.....	s. 50
Graf č. 10 - Je podle Vás zvolené povolání dostatečně finančně ohodnoceno?.....	s. 51
Graf č. 11 - Myslíte si, že Vámi zvolené povolání bude náročné na Vaši psychiku?.....	s. 52
Graf č. 12 - Je délka nástupního kurzu podle Vás vyhovující?.....	s. 53
Graf č. 13 - Vyhovuje Vám obsah nástupního kurzu a způsob výuky?.....	s. 54
Graf č. 14 - Budete chtít dál pokračovat ve svém vzdělávání?.....	s. 55
Graf č. 15 - Pokud se chcete dále vzdělávat, chcete pokračovat ve vzdělání:.....	s. 56
Graf č. 16 - Jaké sociální výhody u VS ČR respondenti očekávají nebo jaké by si přáli získat.....	s. 58
Graf č. 17 - Jak vidí respondenti svoji budoucnost ve VS ČR, hodnoceno podle stupnice 1 – 5, 1 – nejlepší, 5 – nejhorší.....	s. 59

